

LA FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN

TRATAMIENTO DE LOS DERECHOS
FORMATIVOS Y DE LA FORMACIÓN
EN LAS EMPRESAS POR LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA



SERVICIO PÚBLICO de EMPLEO
de CASTILLA Y LEÓN



comisiones obreras
de Castilla y León



Junta de
Castilla y León

LA FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN.

**Tratamiento de los derechos formativos y
de la formación en las empresas por la
negociación colectiva.**

Esta publicación se enmarca en el Programa de Acciones Complementarias en Desarrollo de la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

Edita:

Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León
Secretaría de Empleo y Formación.

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

Tfno.: 983391516

Elaboración:

Carmen Álvarez Álvarez y Beatriz Sanz Parra

Coordinación: Saturnino Fernández de Pedro

Diseño y Maquetación:

Angel Rapado.

Depósito Legal:

DL VA xxx-2016

PRESENTACIÓN

La **II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020** recoge y articula, en el ámbito del **empleo** y la **formación profesional**, y en el marco de las políticas activas, las principales líneas de subvención destinadas al desarrollo de formación de oferta, dirigida, prioritariamente, tanto a trabajadores y trabajadoras ocupados como desempleados. También se recogen anualmente entre las medidas de dicha Estrategia, convocatorias específicas dirigidas a incentivar la contratación por empresas a través de los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, así como figuras que combinan la formación y la contratación (formación con compromiso de contratación) o que se limitan a abrir la empresa a la presencia de alumnado en prácticas, o en procesos formativos propiamente dichos (formación dual educativa), ya sea mientras este alumnado se encuentra en formación o bien cuando aquélla ha concluido (prácticas no laborales).

Como instrumento para permitir la asistencia de las personas ocupadas a acciones de formación para el empleo, el Plan de Empleo, en el marco de la Estrategia Integrada, prevé también una línea específica dirigida a empresas, para incentivar la concesión de permisos individuales de formación.

Todas las anteriores iniciativas requieren, para su eficacia, un papel más activo de las empresas y una actitud cada vez más proactiva de éstas, en relación a la garantía de los derechos formativos de sus trabajadores y trabajadoras, así como en aras del correcto desarrollo de figuras no laborales que permitan la presencia con fines formativos, en contextos reales de trabajo, de alumnado de formación profesional y para el empleo, con las debidas garantías.

El instrumento regulador más directo de la formación en la empresa viene constituido, allí donde existe, por el **convenio colectivo**. De ahí la relevancia que tiene el conocimiento y la divulgación de esta regulación, para conocer su estado actual, sus carencias y sus avances y para incentivar su mayor desarrollo, al servicio de la formación y la cualificación de los trabajadores y trabajadoras, así como de los objetivos de las políticas de empleo que se diseñen. Figuras relevantes, como el nuevo permiso de formación de 20 horas introducido por la Reforma Laboral de 2012, requerirían para su correcta implantación un adecuado desarrollo por la negociación colectiva, sin el cual su ejercicio es apenas testimonial.

Hasta la última Reforma Laboral, la negociación colectiva de empresa mejoraba generalmente las previsiones recogidas por los convenios sectoriales. Esto ya no puede afirmarse así en este momento al haberse quebrado la jerarquía tradicional entre convenio sectorial y convenio de empresa, en beneficio de éste último, aunque la formación no se encuentre expresamente entre las materias en que se establece con carácter general la prioridad del convenio de empresa. En materia de formación lo que sí se ve es cierta especialización de los contenidos presentes en cada tipo de convenio, siendo los convenios de empresa los que, por razones obvias, entran más al detalle del ejercicio de los derechos formativos, mientras los sectoriales suelen recoger contenidos de carácter más general.

Teniendo en cuenta las particularidades de cada unidad de negociación, se opta, a los fines de este estudio, por analizar la **negociación colectiva** de empresa, para abordar, en un estudio posterior, la negociación colectiva sectorial, identificando las tendencias específicas en materia de formación por ramas de actividad.

Junto al análisis por materias, la publicación recoge los textos íntegros de las cláusulas de formación estudiadas, de manera que puedan servir como materiales de trabajo y consulta para quienes, dentro o fuera de la empresa, tienen entre sus responsabilidades las cuestiones relativas a formación y recualificación en el empleo y a los derechos laborales vinculados a ellas.

A handwritten signature in black ink, enclosed within a large, horizontal oval. The signature is stylized, with the first part resembling 'Saturnino' and the second part resembling 'Fernández de Pedro'.

Saturnino Fernández de Pedro

Secretario de Empleo y Formación

U.S. CCOO de Castilla y León

LA FORMACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CASTILLA Y LEÓN	9
1. PLANTEAMIENTO	9
2. MARCO LEGAL	10
3. ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA VIGENTE EN	
 CASTILLA Y LEÓN DURANTE 2016. PRINCIPALES CONCLUSIONES	15
RELACIÓN DE CONVENIOS ESTUDIADOS POR ORDEN ALFABÉTICO	26
RELACIÓN DE CONVENIOS ESTUDIADOS POR PROVINCIAS	32
ANEXO. RELACIÓN DE CLÁUSULAS DE FORMACIÓN:	37
 ÁVILA	37
 BURGOS	45
 LEÓN	63
 PALENCIA	85
 SALAMANCA	99
 SEGOVIA	103
 SORIA	117
 VALLADOLID	123
 ZAMORA	145
 REGIONALES	153

LA FORMACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CASTILLA Y LEÓN

1. Planteamiento

El objetivo de este estudio es revisar la negociación colectiva vigente en Castilla y León, para recoger las cláusulas de los convenios colectivos relativas a derechos formativos de los trabajadores y trabajadoras en las empresas, o a compromisos de éstas, ya sea de acometer estrategias de formación, de desarrollar formación en determinadas materias, de invertir recursos en ella o de mejorar o concretar los derechos de participación de trabajadores y trabajadoras o de sus representantes en la planificación, diseño y seguimiento de esa formación.

Hemos ceñido el campo de trabajo en este caso a los convenios de empresa, con la idea de analizar de forma separada, en una fase posterior, los convenios sectoriales, con el fin, entre otros, de identificar los elementos que se regulan con más frecuencia en uno y otro marco.

Como universo objeto de estudio se han tomado todos los convenios colectivos de empresa (incluidos los de el personal laboral de las administraciones públicas) vigentes, según los propios textos, durante 2016, en Castilla y León. Se omiten por tanto todos aquellos otros convenios cuya vigencia inicial finalizara con anterioridad a este año, aunque en la práctica, pudieran continuar en vigor por prever expresamente la ultraactividad o haberse acordado ésta entre las partes.

Así el estudio ha comprendido finalmente un total de 196 convenios colectivos de empresa, de los cuales 138 contienen alguna previsión sobre formación, más allá de la reproducción literal de las previsiones legales, mientras que otros 58 no mencionan o no avanzan en relación a lo previsto en la Ley.

La tipología de los convenios analizados es diversa, si bien la mayoría de las empresas son de tamaño pequeño o mediano, con escasas aunque destacadas excepciones como la de Renault.

El universo de trabajadores afectado por estos 196 convenios es de alrededor de 35.000.

Pensamos que el conocimiento de estas cláusulas puede ser útil, como elemento de reflexión y mejora del tratamiento de los temas formativos por parte de las empresas y también por parte de los trabajadores y trabajadoras y de sus representantes, desde la consciencia de la importancia presente y futura que la formación tiene para el empleo y la productividad y para la empleabilidad de las personas.

También pensamos que el conocimiento de este marco regulador, disperso y prolijo, puede ser útil para el diseño de políticas de empleo y formación profesional más ajustadas a la realidad de las empresas y de los trabajadores y trabajadoras, contribuyendo así al despliegue más eficaz año tras año de la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevección de Riesgos laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo.

2. Marco legal

En España, el derecho a la formación profesional en el trabajo se recoge básicamente en el Estatuto de los Trabajadores, primero, de forma general, como derecho laboral, en el artículo 4.2, y después, con más concreción, en el artículo 23, desdoblado en varios derechos específicos: dos tipos de permisos y dos vías de adaptación de la jornada de trabajo, además del nuevo derecho a 20 horas de formación por año que introduce la Reforma Laboral de 2012.

El art. 4.2 del ET recoge el derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a la adaptación del trabajador o trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

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

En desarrollo del mencionado art. 4.2 del ET, los derechos del artículo 23, relativos a la promoción y formación profesional en el trabajo son los siguientes:

1. El permiso para concurrir a exámenes cuando se cursen estudios de carácter oficial.

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

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

En el Estatuto no se dice que dicho permiso deba ser retribuido por la empresa como tiempo de trabajo.

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

- mencionándolo expresamente, y reforzando así su difusión y su reconocimiento en el ámbito del convenio
- asegurando su extensión a todo tipo de pruebas, así como a exámenes de carácter no liberatorio —exámenes parciales universitarios o de evaluación en educación secundaria y/o formación profesional (a veces, las empresas y hasta la jurisprudencia han restringido el derecho exclusivamente a los exámenes finales o liberatorios)
- ampliando el tiempo de permiso (más allá del estrictamente imprescindible para la realización de la prueba, por ejemplo, extendiéndolo al día completo del examen)
- asegurando su carácter retribuido (carácter que el ET por sí solo no reconoce).

2. El permiso de formación o perfeccionamiento profesional.

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

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

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

Las condiciones a establecer serían, entre otras:

- duración máxima de este permiso
- garantía de la reserva del puesto de trabajo
- periodicidad con que un trabajador o trabajadora pueden solicitarlo
- número máximo de permisos a conceder simultáneamente en la empresa.

El Permiso Individual de Formación no coincide exactamente con la anterior modalidad de permiso ya que:

- no implica la suspensión del contrato de trabajo
- no puede exceder de 200 horas de jornada al año
- debe utilizarse para la realización de estudios que conduzcan a la obtención de una titulación oficial.

Esta modalidad de permiso es financiable a través del sistema de bonificaciones por formación en las cuotas de la Seguridad Social.

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

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

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

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

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

- Garantizando que el cambio de turno se autorice siempre que se cumplan las condiciones establecidas (estudios de carácter oficial / coincidencia de horario laboral y lectivo / régimen de turnos en la empresa)
- Asegurando que, junto a los estudios del Sistema Educativo, se consideren (como estudios habilitantes para solicitar el cambio de turno) los de formación para el empleo, conducentes, total o parcialmente, a la obtención de un certificado de profesionalidad. Esta formación debe considerarse ya oficial a todos los efectos.

4. El derecho a la adaptación de jornada para asistir a clases o cursos de formación profesional.

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

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

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

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

Por un lado, según el nuevo art.4.2 del ET, la empresa queda obligada a asumir por su cuenta y en tiempo de trabajo la formación necesaria para la adaptación de los trabajadores y trabajadoras a los cambios en su puesto de trabajo. Obligación importante pero poco definida, que sería necesario concretar en la negociación colectiva.

Por otra parte, el art.23.3 establece el derecho general a las 20 horas de formación al año, que podrían dirigirse a la formación para la adaptación a los cambios en el puesto de trabajo o a otra formación, siempre que esté relacionada con la actividad de la empresa.

Las principales características de este derecho son las siguientes:

- .- Se trata de un derecho formativo vinculado a la actividad de la empresa, si bien no solo al puesto de trabajo específico
- .- Es un derecho individual de todos los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa (lo que limita su alcance en el caso de los trabajadores/as temporales, cuya atención requeriría una mejora de este derecho en la negociación colectiva)
- .- El crédito anual de 20 horas de formación es acumulable hasta cinco años.

- Dicho crédito no puede emplearse en la formación obligatoria para la empresa (como la formación obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales)
- Se remite a la negociación colectiva la solución de posibles conflictos entre trabajador y empresa sobre tipo de formación a desarrollar o momento de disfrute del permiso.
- Las 20 horas anuales de formación pueden ser impartidas por la empresa, directamente o a través de cualquier entidad de formación. También podría autorizarse ese permiso de 20 horas para que el/la trabajador/a asistiera, por iniciativa propia, a un curso de formación organizado por otra entidad, siempre que estuviera relacionado con la actividad de la empresa.

La nueva Ley 30/2015 recoge expresamente la relación entre este permiso de formación y la formación bonificable para las empresas, y también la relación con el permiso individual de formación (aunque éste último también puede solicitarse para formación no relacionada con la actividad de la empresa):

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

Más allá de los derechos del art. 23, el Estatuto de los Trabajadores recoge pocas previsiones en materia formativa, salvo en supuestos concretos, para materias o colectivos específicos:

El artículo 19.4 ET recoge la obligación empresarial de proporcionar al trabajador o trabajadora **“una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene”**, tanto cuando se inicia la relación laboral como cuando se produce un cambio de puesto de trabajo o una modificación en la prestación que pueda ocasionar nuevos riesgos para el trabajador. Esta obligación formativa directa para la empresa se desarrolla posteriormente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL),

Esta formación debe considerarse siempre por cuenta de la empresa, se desarrolle dentro o fuera de la jornada de trabajo, y podrá ser impartida tanto por personal de la empresa directamente como por entidad externa con la que aquélla contrate. Junto a esta formación que, con carácter general, se debe a todos los trabajadores y trabajadoras, la LPRL recoge además previsiones específicas para determinados colectivos dentro de la plantilla, como los/as temporales y los trabajadores y trabajadoras contratados a través de empresas de trabajo temporal. Al ser ésta una formación obligatoria para la empresa no computaría a efectos del derecho a las 20 horas de formación que incorpora el nuevo apartado 3 del artículo 23 ET.

Además de la formación en materias específicas, como la salud laboral mencionada, la ley contempla supuestos de obligaciones formativas directas para el empresario en relación con determinados **colectivos de trabajadores/as**, como es

el caso de los **contratados/as, para ser cedidos/as a otras empresas, por empresas de trabajo temporal.** (art. 12.3 LETT). Estos trabajadores y trabajadoras deberán recibir una formación en materia de prevención de riesgos laborales previa a su incorporación a la empresa a la que son cedidos por la ETT.

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

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

Junto a la anterior relación de derechos y obligaciones específicas, puede decirse que la principal vía pública para estimular y regular la actividad formativa de las empresas en España, en este momento, es el **incentivo de dicha formación a través de las bonificaciones en sus cuotas a la Seguridad Social** a las empresas que realicen formación para sus plantillas.

Para que dichas bonificaciones sean posibles, la ley establece un procedimiento de comunicación con la Administración (a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo), además de unos requisitos mínimos de la formación que las empresas organizan por sí mismas o a través de otras entidades. Dicho procedimiento incluye el papel de la representación legal de los trabajadores en la empresa, que debe emitir informe previo a los planes de formación de la empresa, como requisito para que el coste de esos planes sea bonificable.

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

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

La emisión de informe a los planes de formación puede ser una competencia meramente formal y escasamente útil si no se acompaña de un trabajo en la empresa y una implicación real en los procesos de formación de aquella. Es necesario incentivar que la formación se incorpore de manera permanente a la estrategia productiva; incentivar que haya formación y que dicha formación no alcance únicamente a colectivos reducidos de trabajadores y trabajadoras. La inadecuación evidente del Sistema de Bonificaciones a la estructura de las pymes debe corregirse a través de un enfoque amplio, riguroso y adaptado a las características de cada empresa. Lo que nos exige también un esfuerzo a nosotros como representantes de los trabajadores y trabajadoras:

.- Implicándonos en las necesidades de formación (profesionales y personales) en el ámbito de la empresa

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

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

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

3. Estudio de la negociación colectiva de empresa vigente en Castilla y León durante 2016. Principales conclusiones

Para el análisis de las cláusulas de formación hemos seguido grosso modo la estructura y el orden en que los derechos formativos se enuncian en el ET, para luego revisar otros contenidos principalmente referidos a objetivos, criterios y compromisos en materia formativa de las empresas. Se repasan las previsiones específicas referidas al compromiso de desarrollar planes de formación. Y se recogen las mejoras introducidas por los convenios en la regulación de los contratos formativos. Por último, analizamos el papel y competencias de la representación legal de los trabajadores en la empresa, más allá de lo previsto en la ley, en materia formativa, para identificar y divulgar los avances en el diálogo sobre dicha materia.

Se excluye del análisis pormenorizado la **formación en prevención de riesgos laborales**. Esta formación se encuentra prevista legalmente con bastante detalle y los convenios colectivos suelen reproducir el contenido legal, por lo que no se han incorporado a la relación de cláusulas la mayoría de las relativas a esta formación, salvo que las menciones a ella se encuentren junto a las referencias al resto de formación de la empresa. La incorporación a la ley de la obligación empresarial de formación en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral ha sido clave para su garantía y desarrollo a lo largo del tiempo, lo que merece valorarse muy positivamente.

Otra materia que no ha sido objeto de estudio en detalle es la **formación que se prevé en el marco de los planes de igualdad** de las empresas allí donde son obligatorios o, sin serlo, los convenios contemplan medidas específicas en materia de igualdad. En general las previsiones de formación en estos planes o conjuntos de medidas se orientan tanto a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de la empresa como asimismo a prever formación específica relacionada con la igualdad de oportunidades y con su garantía (p.ej. convenio de Atlas Gestión de Almacenes Dedicados, S.L. o convenio de Nammo Palencia, S.L.).

Lo que de manera generalizada se recoge también en los convenios es el derecho de los trabajadores y trabajadoras en excedencia, en especial en supuestos de excedencia basados en motivos familiares, a ser convocados y acudir a las acciones de formación organizadas por la empresa.

3.1. Desarrollo de los derechos individuales del artículo 23.

Los cuatro derechos que inicialmente contenía el art. 23 del ET se dirigían a garantizar los derechos educativos de los trabajadores y trabajadoras, más allá de la formación inherente a la prestación laboral o la que la empresa organiza o promueve. Estos derechos no han experimentado avances significativos durante los últimos años en la negociación colectiva, mejorándose en general muy escasamente las previsiones legales.

3.1.a. *Permisos.*

En cuanto al **permiso para asistir a exámenes**, cuando aparece regulado entre los permisos y ausencias justificadas, que en muchos casos no es así, no pasa generalmente de reproducir el texto del E.T., lo que le da poca utilidad a la figura.

Es interesante como mínimo, como sí recogen bastantes de los convenios revisados, establecer el carácter retribuido del permiso, compensando la ausencia de esta previsión en la ley, aunque a veces ese carácter retribuido queda limitado a los estudios relacionados con la actividad de la empresa (p.ej. Productos Solubles, S.A.). En algún caso, aunque no se considere retribuido, sí se da la posibilidad de recuperar el tiempo del mismo como forma de compensación de la ausencia.

Algunos convenios recogen contenidos adicionales como número máximo de días al año, extensión del permiso al día completo del examen, más allá del tiempo imprescindible que indica la ley, o especificaciones sobre el tipo de formación, que a veces se ciñe (de manera impropia) a la relacionada con la actividad de la empresa. También suele limitarse el derecho a los exámenes finales y/o liberatorios, lo que restringe inapropiadamente el ejercicio del derecho.

El **permiso de formación o perfeccionamiento profesional** tiene un sesgo más profesional y orientado al desarrollo por el/la trabajador/a de acciones formativas vinculadas a su actividad en la empresa, y dirigidas al perfeccionamiento, al reciclaje o a la promoción en el trabajo, en contraste con el de las figuras del permiso para exámenes o del derecho preferente al cambio de turno, más orientadas a facilitar al trabajador la formación personal y de carácter oficial o reglado.

No obstante esta tendencia, en algunos convenios se exige expresamente permiso de formación o perfeccionamiento profesional la acreditación del seguimiento de estudios en centros oficiales, en clara manifestación de la confusión respecto al concepto y objetivos de la figura.

Los criterios para otorgar al permiso carácter retribuido suelen tener que ver con la necesidad de la formación para el desempeño del trabajo, o con la relación más o menos directa de aquélla con la actividad del sector o la empresa. Consecuentemente, la formación de interés más personal se encontrará excluida del carácter retribuido o simplemente no dará derecho a solicitar el permiso.

El convenio del personal laboral del Ayuntamiento de la Bañeza prevé una licencia de estudios de hasta 12 meses de duración siempre que la formación esté directamente relacionada con el puesto de trabajo.

Convenios como el de Foremcyll o el de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León prevén la posibilidad de conceder permisos no retribuidos de hasta un mes de duración con fines formativos individuales. También se prevé la posibilidad de conceder permisos para formación de interés para el puesto de trabajo, a iniciativa del/la trabajador/a, asumiendo la empresa la retribución del 50% del salario correspondiente al tiempo de jornada empleado en esa formación.

Por último, en los convenios revisados hemos encontrado escasas menciones a la figura de los Permisos Individuales de Formación, en forma de compromiso de la empresa de facilitar su concesión siempre que lo permitan las necesidades de la empresa (Siro Briviesca, S.L., Renault, U.S. CCOO de Castilla y León).

3.1.b. Adaptación de la jornada y cambio de turno de trabajo.

Las previsiones sobre **adaptación de la jornada de trabajo para fines formativos** individuales de los trabajadores son asimismo escasas y poco progresivas en relación a lo que dice la ley. Se trata en su mayoría de cláusulas que reproducen el apartado del art. 23 del ET donde se regula la figura, sin mayor concreción, ni criterios de ejercicio del derecho, y frecuentemente con la limitación a la formación de carácter oficial y/o relacionada con la actividad de la empresa. Como variante de la adaptación de jornada algunos convenios prevén el derecho preferente para elegir turno de vacaciones o para dividir el tiempo de aquéllas para conciliar formación y trabajo. Convenios como el de Edscha Burgos S.A. prevén la adaptación automática de la jornada durante el tiempo que dure la formación, siempre que se trate de estudios oficiales. Otros, como el de Renault España, S.A prevén la reducción de jornada de hasta cuatro horas diarias sin mengua en las retribuciones para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre, entre otros requisitos, que se tengan más de dos años de antigüedad en la empresa.

Lo que sí se ha ido desarrollando más y aparece en muchos de los convenios analizados es la adaptación de la jornada para la realización de formación promovida por la empresa. Este supuesto lo veremos más adelante en el apartado de formación en jornada de trabajo.

Las previsiones sobre adaptación de jornada suelen ir unidas al derecho, también previsto en el art. 23 del E.T., a la **preferencia para elegir turno de trabajo** cuando se cursen estudios para obtener una titulación oficial.

En lo que se refiere a éste, la mayoría de las cláusulas se limitan a repetir el precepto del E.T. sin más precisión ni referencia al modo de ejercicio. A lo sumo, se hacen concreciones, limitando los estudios que dan derecho al trabajador o trabajadora a demandar la adaptación de jornada o al cambio de turno, exigiéndose por ejemplo que se trate de estudios de carácter reglado u oficial, o bien concretando las vías de acreditación ante la empresa de la oficialidad de esos estudios y del seguimiento y/o aprovechamiento de los mismos. Algunas veces se establecen porcentajes máximos sobre la plantilla para la concesión de cambios de turno o se supedita la autorización a las necesidades productivas u organizativas de la empresa. También hay algún convenio que recoge expresamente el derecho de la RLT a emitir informe previo a las autorizaciones de cambio de turno (Cementos Tudela Veguín, S.A.)

3.1.c. Los nuevos derechos formativos a partir de la Reforma Laboral de 2012.

A partir de los anteriores supuestos pensados principalmente para asegurar los derechos educativos y formativos individuales de trabajadores y trabajadoras en el ámbito laboral, revisamos a continuación las previsiones que tienen que ver con la formación promovida por la propia empresa. Al respecto es importante tener en cuenta el cambio normativo producido por la Reforma Laboral de 2012 al menos en dos sentidos: estableciéndose la obligación para las empresas de asumir la formación de trabajadores y trabajadoras necesaria para su adaptación a los cambios que se produzcan en la prestación laboral y configurándose un nuevo derecho individual, siempre que se tenga un año de antigüedad, de 20 horas de formación al año, acumulables hasta cinco años, relacionadas con la actividad de la empresa.

La negociación colectiva ha empezado a desarrollar estos derechos, siendo las más frecuentes las cláusulas dirigidas a regular la formación que se desarrolla dentro de la jornada de trabajo o fuera de ella pero con derecho a compensación para el/la trabajador/a, ya sea en forma de descansos equivalentes al tiempo invertido en la formación o estableciéndose compensaciones económicas por las horas dedicadas a formación fuera de la jornada de trabajo.

Las cláusulas dirigidas a regular estas cuestiones son las más frecuentes en los convenios y reflejan, de alguna manera, cómo las empresas van asumiendo la obligación de formar por su cuenta a sus plantillas en relación a las necesidades de los diferentes puestos de trabajo., conforme éstas surgen.

Esta obligación formativa de la empresa aparece asimismo recogida expresamente en mucho de los convenios revisados (p.ej. Dornier, S.A., Empark, S.A., Constantia Tobepal, S.L.U., Duo Fast España, S.A., Johnson Controls Autobaterías, S.A., BA Vidrio, S.A., Iveco España, S.L. Valladolid, Maviva Valladolid, S.L.,...) o bien se concreta en formación específica, que expresamente se dice que asumirá la empresa (p.ej. el C.A.P. en el convenio de Eslauto Automoción, S.L. o el carnet de mercancías peligrosas, en el convenio de FCC, S.A. Servicio de Limpieza Viaria y Recogida de RS:U. Salamanca)

Las cláusulas sobre formación en jornada de trabajo se acompañan a veces de otras que obligan expresamente a la empresa a elaborar y desarrollar planes de formación anuales, pero en muchos casos aparecen por sí solas, estableciendo solamente la obligación para el/la trabajador/a de acudir a la formación convocada o promovida por la empresa, cuando ésta se desarrolla en jornada de trabajo, y a veces también fuera de esa jornada, hasta un número de horas y/o cuando se dan determinados requisitos, aunque, como regla general, la asistencia a cursos de formación fuera de la jornada habitual suele tener carácter voluntario.

La retribución de esta formación o su compensación por tiempo de descanso puede limitarse o graduarse en función de que sus contenidos estén directamente relacionados con el puesto de trabajo o tengan que ver con otras áreas de la empresa o con conocimientos de carácter general, que pueden ser de interés de los/as trabajadores/as con vistas, por ejemplo, a procesos de promoción. Los convenios del personal laboral de ayuntamientos y otras entidades públicas suelen ser ejemplos de detalle en la regulación del régimen de estos cursos, así como en asegurar el derecho a la asistencia y el carácter retribuido de toda la formación necesaria para el puesto de trabajo e incluso de la que sin ser obligatoria, tenga interés para el personal.

Una previsión interesante, en desarrollo de la obligación de la empresa de asumir la formación para adaptación de trabajadores y trabajadoras a los cambios en su prestación laboral, es la contenida en el convenio de empresa compañía Minera Río Tirón, que amplía de 2 a 3 meses el tiempo que se debe mantener al trabajador o trabajadora, mediando la formación oportuna, desde que se produce la modificación del puesto de trabajo o concluye la formación para dicha adaptación, antes de procederse a su despido por razones objetivas (inadaptación a los cambios en la prestación de trabajo). Al respecto, recordar que la obligación directa de las empresas de proporcionar formación en estas situaciones es resultado de la Reforma Laboral de 2012, y subrayar que hay campo de mejora en este artículo, a desarrollar en la negociación colectiva, para asegurar los derechos de los trabajadores y trabajadoras cuando se producen situaciones de esta naturaleza, situaciones no infrecuentes en el mercado de trabajo actual.

En cuanto al nuevo permiso de 20 horas anuales de formación, aunque vigente desde 2012, está poco presente en los textos de los convenios:

Compañía Minera Río Tirón, S.A., reconoce implícitamente el derecho a las 20 horas anuales de formación.

Cementos Tudela Veguín, S.A., prevé un permiso de hasta 270 horas cada cuatro años para actualización o perfeccionamiento profesional. Este permiso, siempre que no se opte por la suspensión del contrato, que es otra vía prevista, y se retribuya por la empresa exige por parte del trabajador que asuma por su cuenta la mitad del tiempo de formación.

Laboratorios Tecnológicos de León, S.L., entre otros, se limita a la reproducción del texto del ET

El convenio de Productos Solubles, S.A., recoge el permiso de las 20 horas anuales de formación para los trabajadores y trabajadoras con más de un año de antigüedad en la empresa en los términos del ET pero añade además la formación del personal que se incorpore a la empresa, para el correcto desempeño del puesto de trabajo.

Snop Estampación, S.A. recoge también el permiso sin mucho más desarrollo y dejando al acuerdo de empresa y trabajador o trabajadora la concreción del ejercicio del derecho. Lo que hace este convenio es reducir el periodo de acumulación del derecho anual de los cinco del ET a tres años.

El convenio del Centro Especial de Empleo de Grupo Lince Asprona, S.L.U., contempla un permiso genérico para “participar en acciones de orientación y formación profesional”, con un máximo de 15 días en el plazo de seis meses.

Mondelez España S.L.U prevé 10 horas mínimas por persona y año. Rústicas Piedras Negras, 15 horas anuales.

En el convenio de BSH Electrodomésticos España, S.A., se recoge el permiso de 20 horas y se concreta la formación a la que puede dedicarse, excluida la de acogida a la empresa, la de adaptación a los cambios en el puesto de trabajo y la obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales.

Renault España, S.A., de manera más genérica, contemple el derecho a la formación “en los términos previstos en la legislación vigente”.

Por su parte, son muchos los convenios de Ayuntamientos que recogen permisos anuales por tiempo superior a 20 horas y sin mención a que sean acumulables por cinco años. Estos permisos ya estaban generalmente en los convenios del personal laboral de las Administraciones desde antes de la Reforma Laboral de 2012, por las particularidades de la formación en ese ámbito, derivada, entre otras causas, de su Acuerdo Nacional específico de formación. Ejemplos de ello:

- Personal Laboral del Ayuntamiento de Carrión de los Condes (Palencia) o Golmayo (Soria), hasta 50 horas al año
- Personal Laboral del Ayuntamiento de Astudillo o Saldaña en Palencia o Villalón de Campos (Valladolid), hasta 40 horas al año;
- Personal Laboral de los Ayuntamiento de Carrión de los Condes, Cervera de Pisuerga, Paredes de Nava, hasta 50 horas al año.

3.2. Becas y ayudas de estudio.

Las becas o ayudas de estudios, que se prevén escasamente en los convenios, se dirigen a apoyar la formación individual de carácter oficial o reglado de los/as trabajadores/as y a veces, al mismo nivel, de sus hijos (p.ej. convenio de Siro Briviesca, S.L. O Lingotes Especiales, S.A.) aunque hay casos en que se requiere expresamente la relación de dicha formación con la actividad laboral del solicitante (p.ej. Convenio de SGD La Granja Vidriera S.L. o convenio de Industrias Lácteas vallisoletanas, S.L.)

En ciertos casos, se establecen criterios de concesión o exigencias mínimas de resultados para mantener el derecho a la beca, resultados generalmente relacionados con el grado de aprovechamiento en los estudios alcanzado por los beneficiarios. O se establecen requisitos subjetivos previos de los solicitantes, como determinada antigüedad en la empresa (ambos aspectos, p.ej. en convenio de SGD La Granja Vidriera S.L.)

Otras veces, el convenio establece un fondo para becas dirigido a la realización de estudios (Philips Indal, S.L) en algún caso tanto por los/as trabajadores/as como por sus cónyuges e hijos (convenio de Euronit, Fachadas y Cubiertas, S.L)

Hay algún caso incluso en que se establece una ayuda anual de formación, general y lineal para toda la plantilla (convenio de Setex Aparki, S.A. de Segovia) sin referencia alguna adicional a la formación.

3.3. Declaraciones de principios, objetivos y compromisos generales sobre formación.

Son abundantes las referencias, más o menos genéricas, en los convenios, relativas a la importancia de la formación y a la necesidad de impulsarla en el marco de la empresa.

Algunas de estas cláusulas proceden a definir la formación en el trabajo o a calificarla, ya sea como objetivo fundamental o aspecto prioritario de las empresas, como instrumento esencial de profesionalización del personal o de mejora de los servicios, o como factor decisivo para propiciar la adecuada aptitud profesional de los trabajadores y el incremento permanente de la competitividad de las empresas.

Como objetivos suelen citarse tanto la adaptación a las modificaciones de los puestos de trabajo (formación obligatoria) como asimismo la especialización profesional, la obtención de títulos académicos o profesionales por la plantilla, la polivalencia, la reconversión profesional, la ampliación de conocimientos o la promoción profesional en su caso.

A veces estos objetivos son generales. Otras sin embargo establecen compromisos directos y concretos, con mayor o menor grado de obligatoriedad para las empresas.

Por señalar algunos ejemplos de estos contenidos en los convenios analizados:

El convenio Renault España S.A., el de Arisolis Ambiental S.L o el de la Real Fundación Hospital de la Reina Católica, entre otros, recogen una extensa relación de objetivos relacionados con la formación. Los de Fundación Santa Bárbara o BA Vidrio S.A., contienen clasificaciones exhaustivas de los tipos de formación y de su régimen de impartición.

Menciones a la formación vinculada con la promoción profesional o tendente a dicha promoción se pueden ver también en bastantes convenios, a veces llegando a obligar a la empresa a la promoción interna como vía preferente de cobertura de vacantes, antes de optar por la contratación externa (convenio de Grupo El Árbol Distribución y Supermercados, S.A. en León y provincia o convenio de Clínica Médica Campoamor, S.L). Otros convenios, además de la mayoría de los de personal laboral de Ayuntamientos, prevén formación para la promoción (FCC S.A. Servicio de Limpieza Viaria y RSU de Salamanca, Cruz Roja de Segovia,) o propician las prácticas en puestos de categoría superior (Setex Aparki, S.A. Grúa u ORA Segovia) entre otras medidas.

Las previsiones de inversión en formación son escasas, más allá del compromiso de emplear el crédito de bonificaciones para formación. Hay algún caso llamativo como la aportación económica anual del Ayuntamiento para que la empresa prestataria de servicios organice formación para su plantilla (convenio de Valoriza Servicios Medioambientales Servicio de Recogida, Limpieza Viaria y Punto Limpio de Soria).

Algún convenio recoge el compromiso de impulsar acciones formativas dirigidas a la acreditación de la cualificación de las personas con discapacidad en el marco del Sistema de Cualificaciones (Siro Venta de Baños, S.A.). Señalamos este compromiso porque es la única referencia encontrada en materia de acreditación de la experiencia profesional, si bien limitada a un colectivo específico, y tiene el interés de traer esta materia a la negociación colectiva.

3.4. Compromiso de desarrollar plan anual de formación.

Casi todos los convenios de Ayuntamientos prevén la promoción o la adhesión a planes de formación. Y también muchos del resto de empresas. Algunos sólo mencionan el compromiso de elaborar planes anuales o plurianuales de formación o actividades formativas, pero otros entran en las líneas maestras de su contenido o en elementos concretos que se acuerda atender de manera prioritaria con la formación (p.ej. convenio de Productos Solubles S.A., convenio de .Expal Ordinance, S.A. y Expal Systems, S.A. o convenio del personal laboral del Ayuntamiento de Golmayo) O bien entran en la clasificación de las líneas de formación a desarrollar según su grado de obligatoriedad para el trabajador o trabajadora (p.ej. convenio de

Fundación Santa Bárbara). Suelen señalarse expresamente como objetivos prioritarios de la formación a planificar la adaptación a los cambios en los puestos de trabajo así como la formación para el nuevo puesto en casos de traslado o promoción.

Para la financiación de los planes bastantes convenios se refieren expresamente al uso de las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social (p.ej. Arisolis Ambiental, S.L., Geroges 5 Estrellas, S.L., Centro de Observación y Teledetección Espacial, S.A.)

Hay algunos convenios que vinculan la recepción de formación con la exigencia para el trabajador o trabajadora de permanencia en la empresa durante un periodo de tiempo (p.ej. el de Expal Ordinance, S.A. y Expal Systems, S.A. Centro de Observación y Teledetección Espacial, S.A.)

3.5. Desarrollo de la normativa de contratos formativos.

Unos cuantos entre los convenios estudiados incluyen previsiones relacionadas con los contratos formativos (contratos de formación y aprendizaje y contratos en prácticas). Algunas veces el contenido no va más allá de lo previsto en la regulación de estos contratos. Pero también hay bastantes convenios que prevén mejoras o especificaciones en relación a esa regulación legal, lo que puede contribuir a un uso más racional y garantista de esta figura, o mas ajustado a las circunstancias de la empresa, por ejemplo:

Prohibiendo la contratación mediante contrato para la formación en la empresa p.ej. Dornier, S.A., Empark, S.A.

Limitando esta contratación a determinados grupos o niveles profesionales (p.ej. a los servicios relacionados con las oficinas y personal de talleres, en el convenio de Urbaser, S.A., Limpieza Viaria Aranda de Duero, o a ciertos grupos profesionales en convenio de Bulteau Systems Packaging Iberia SLUP)

Estableciendo topes de contratación por esta vía en relación a la plantilla total de la empresa (Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. para su centro de trabajo Centro de Tratamiento de Residuos de Ávila-Sur, Arisolis Ambiental, S.L., Mondelez España Production, S.L.U, Navoptik, S.L)

Impidiendo los encadenamientos de estos contratos al prohibir que la formación obtenida en un contrato para la formación sirva como base para la suscripción posterior de un contrato en prácticas (Hedisa, SAU)

Rebajando la edad máxima de los trabajadores y trabajadoras contratados por esta vía (a 25 años, Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. para su centro de trabajo Centro de Tratamiento de Residuos de Ávila-Sur, o Piva Motor, S.A., Residencia Tercera Edad Las Encinas, S.L)

Haciendo especificaciones en relación a la formación mínima a impartir o exigiendo la atención prioritaria a la formación secundaria obligatoria cuando la persona contratada en formación careciera de ella (Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. para su centro de trabajo Centro de Tratamiento de Residuos de Ávila-Sur) .

Reduciendo el tiempo máximo del periodo de prueba en relación al legal.

Estableciendo indemnización obligatoria a la finalización del contrato en prácticas (convenio de Bulteau Systems Packaging Iberia SLUP)

3.6. Participación de la representación legal de los trabajadores en la formación profesional en la empresa.

Buena parte de los convenios revisados que introducen menciones a la participación de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) en la gestión de la formación vienen a reproducir o desarrollar los derechos previstos en la Ley. Es frecuente ver menciones al derecho de esa representación a emitir informe al plan de formación propuesto por la empresa o, en su caso, a ser informada de la programación de formación, de los participantes previstos y de los criterios de selección de aquellos participantes.

Pero además de estas previsiones, la negociación ofrece ejemplos de reconocimiento de mejora de estas competencias de información así como otras competencias que vale la pena repasar:

Derechos de información adicionales a los mínimos previstos por la Ley. En principio la RLT en la empresa tiene derecho a ser informada del plan de formación. El art. 64 ET prevé la información trimestral a la RLT sobre el plan de formación. Hay algún convenio que concreta y desarrolla el contenido de esa información trimestral (Expal Ordinance, S.A. y Expal Systems, S.A)

Información sobre promociones internas, ascensos o cambios de puesto de trabajo, implicando la formación necesaria para dichos cambios (p.ej. convenio de Constantia Tobepal, S.L.U.)

Participación en la elaboración de los planes de formación. Se garantiza así la intervención de esta representación en la planificación y diseño de la formación, superándose el papel pasivo de mera receptora de información (p.ej. Convenio de Casta Arévalo, S.L., convenio de Expal Ordinance, S.A. y Expal Systems, S.A., Hiperbaric, S.A..) Algún convenio habla expresamente de elaboración conjunta de los planes (p.ej. Nammo Palencia, S.L., Cruz Roja de Segovia, Cruz Roja de Soria). O de plan de formación negociado y pactado con la RLT (Fundación Formación y Empleo de Castilla y León). Otros se limitan a reconocer la capacidad del comité para proponer acciones formativas o medidas de cualquier tipo en materia de formación (p.ej. Empark, S.A., Dornier, S.A, Johnson Controls Autobaterías, S.A., Snop Estampación S.A.). Y a veces se habla de la posibilidad de hacer sugerencias o aportaciones a la programación inicialmente propuesta por la empresa. Algún convenio de entidades pertenecientes a la Administración hace referencia a la igualdad de trato, a efectos de permisos, de la formación organizada o promovida por los sindicatos siempre que haya sido comunicada a la Comisión de Formación (convenio del Consejo de Cuentas de Castilla y León, Consejo Consultivo y Secretaría General de Apoyo a las instituciones propias de la Comunidad de Castilla y León)

Hay convenios que abren la posibilidad de que cualquier trabajador o trabajadora pueda hacer sugerencias en relación al plan de formación, ya sea a través de la RLT o directamente a la empresa (P.ej convenio de Residencia de Tercera Edad Las Encinas, S.L, Gamesa Eólica, S.L

En ciertos convenios se prevé la participación de la Representación de los Trabajadores en la organización de la formación propiamente dicha (p.ej. convenio de Centro Especial de Empleo Grupo Lince Asprona S.L.U. en materia de prevención de riesgos laborales), compartiendo la gestión de dicha formación, o participando en la selección de los trabajadores y trabajadoras destinatarios de la misma. (p.ej. convenio de Geroges 5 Estrellas, S.L.), la intervención en la selección de participantes es interesante porque da a la R.L.T. la oportunidad de garantizar la objetividad y transparencia de los criterios de selección así como de asegurar la atención a colectivos con necesidades específicas o con particulares dificultades de acceso a la formación.

En algunos convenios sobre todo de Administraciones Públicas se reconoce la posibilidad de las organizaciones sindicales de organizar e impartir formación y del reconocimiento de esa formación en la empresa a todos los efectos, como la formación organizada por aquélla (p.ej. Ayuntamiento de Golmayo)

También hay casos en que se reconocen a la R.L.T. facultades de vigilancia y control de la calidad de la docencia y de la efectividad de la formación en los centros de formación y capacitación de las empresas ((p.ej. convenio de Centro Especial de Empleo Grupo Lince Asprona S.L.U, o Maviva Valladolid, S.L)

Tampoco faltan previsiones que recogen el derecho de la RLT a efectuar tareas de seguimiento y evaluación de los planes de formación (p.ej. convenio de Sociedad Coop. Vega Esla, convenio de Fundación Santa Bárbara o convenio de Grupo Mis Pollitos, S.L)

Una competencia de interés, presente en muy pocos convenios es la de recibir información en relación a los convenios con estudiantes becarios de facultades, escuelas técnicas y centros de formación profesional para la realización de prácticas, estableciendo así un derecho general de la representación de los trabajadores a conocer todos esos supuestos (ej. convenio de Radio Salamanca S.A.U, convenio de Grupo ITEVELESA, S.L. O convenio de Renault España S.A.)

Hay algunos convenios con previsiones para garantizar la formación de los miembros de la RLT, permitiéndose la acumulación de horas sindicales de meses sucesivos (o de otros miembros del mismo sindicato en la empresa) para acudir a cursos de formación (p.ej. convenio de La Flor Burgalesa, S.L., Lennox Refc, S..A., Pierre Guérin Ibérica, S.A.U. o Moncor 2000, S.L.). O bien estableciéndose la garantía de su participación en la formación de la empresa (Renault España, S.A.)

3.6. Previsión de constitución de comisiones de formación.

Las referencias a las comisiones de formación de carácter paritario en las empresas suelen referirse a los siguientes aspectos:

Creación y composición de las comisiones; identificación en algún caso de la Comisión de Formación con la comisión paritaria del convenio; número de miembros, procedencia de aquéllos (miembros del comité de empresa o intercentros en el caso de los representantes de trabajadores y trabajadoras...), remisión de esa determinación a otro órgano, generalmente la comisión paritaria del convenio...

Ciertos convenios que prevén la creación de comisión de formación (Mondélez España Production, S.L.U.) y recogen sus competencias (Renault España S.A., SGD La Granja Vidriería, S.L.).

Competencias: Habitualmente a las comisiones de formación se le suelen atribuir funciones consultivas, aunque no faltan ejemplos de reconocimiento de competencias decisorias (convenio U.S. CCOO de Castilla y León). Lo más común es que la comisión se defina como órgano participativo y de consulta en materia de formación.

El repaso de las diferentes cláusulas ofrece una amplia casuística de competencias, desde la recepción de información sobre los diferentes aspectos de los planes de formación, hasta la emisión de propuestas de acciones y en ciertos supuestos la elaboración de los planes propiamente dichos (p.ej. convenio de la U.S. CCOO de Castilla y León)

En algunos casos, los convenios reproducen las previsiones legales sobre información obligatoria a la Representación de los Trabajadores con carácter previo a la presentación del plan de formación. Se traslada de esta manera a la comisión de formación la competencia de emitir el informe a esos planes. A veces se le atribuyen competencias plenas de organizar la formación (Dornier, S.A) o se le atribuye la determinación de la formación en los contratos formativos (Mondelez España Production, S.L.U o Residencia Tercera Edad Las Encinas, S.L., Geroges 5 Estrellas, S.L.), o el estudio y la valoración de “las acciones de formación más adecuadas para la plantilla” (convenio de CC&CC Bembibre, S.L.)

Además de estas competencias respecto a los planes, algún convenio prevé para la comisión de formación el análisis de las necesidades formativas en la empresa, la evaluación de la rentabilidad de la formación o el conocimiento y control de la formación en prácticas. Asimismo se le atribuyen a veces a las comisiones competencias relacionadas con la gestión de los permisos de formación, la determinación de la formación mínima de los contratos formativos o con la adjudicación de becas de estudios entre otras cuestiones.

Relación de convenios estudiados por orden alfabético

EMPRESA	PROVINCIA	RAMA	FORMACIÓN
A.M.V.I.S.A.	BURGOS	INDUSTRIA	S
Adiseo España SA	BURGOS	INDUSTRIA	S
Agencia Innov.Finan.e Int.Empresarial CyL	VALLADOLID	Servicios	S
ALVAC SA (M.Campo Limp V)	VALLADOLID	Constr. y Serv.	N
Antón Quijada IV SL (SAD)	VALLADOLID	Constr. y Serv.	N
AQUONA Gestión de Aguas CyL SAU	PALENCIA	INDUSTRIA	S
Arisolis Ambiental, S.L.	LEÓN	SANIDAD	S
Arroyo SA	VALLADOLID	INDUSTRIA	S
Asesoría Óscar Mozo Martín	VALLADOLID	Servicios	N
Asoc. Grupo Empresa Renault Va	VALLADOLID	FSC	N
Atlas Gestión de Almacenes Dedicados SL	BURGOS	FSC	S
Automoción Castellana S.A.	ÁVILA	Servicios	N
Ayto. Astudillo	PALENCIA	FSC	S
Ayto. Carbonero el Mayor	SEGOVIA	FSC	S
Ayto. Carrión de los Condes	PALENCIA	FSC	S
Ayto. Cervera de Pisuerga	PALENCIA	FSC	S
Ayto. de Golmayo	SORIA	FSC	S
Ayto. de la Bañeza	LEÓN	FSC	S
Ayto. de Villalpando	ZAMORA	FSC	S
Ayto. Espirido	SEGOVIA	FSC	N
Ayto. Laguna Duero	VALLADOLID	FSC	S
Ayto. Lerma	BURGOS	FSC	S
Ayto. Monzocillo	SEGOVIA	FSC	S
Ayto. Paredes de Nava	PALENCIA	FSC	S
Ayto. Saldaña	PALENCIA	FSC	S
Ayto. Villalón de Campos	VALLADOLID	FSC	S
Ayto.Bernuy de Porreros	SEGOVIA	FSC	N
Ayto.Casavieja	ÁVILA	FSC	N
Ayto.Fariza	ZAMORA	FSC	S
Ayto.Moraleja del Vino	ZAMORA	FSC	S
Ayto.Valverde de Májano	SEGOVIA	FSC	N
BA Vidrio SA	LEÓN	INDUSTRIA	S
BEI 2012 SLU (McDonalds)	SORIA	Servicios	S
BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA SA	SUPRAPROVS.	INDUSTRIA	S
Bulteau Systems Packaging Iberia SLU	VALLADOLID	CCOO Servicios	S

C.E.E. Lince Asprona SLU Centro 2	VALLADOLID	Constr. y Serv.	S
Caren S.A.	VALLADOLID	INDUSTRIA	N
Casa León y SDR	LEÓN	FSC	N
Casta Arevalo SL	ÁVILA	SANIDAD	S
Castillo Benavente SA	SUPRAPROVS.	INDUSTRIA	S
CAT Handling SLU	VALLADOLID	FSC	N
CC&CC Bembibre SL	LEÓN	Servicios	S
Cementos Cosmos S.A.	LEÓN	Constr. y Serv.	S
Cementos Tudela Veguin SA	LEÓN	Constr. y Serv.	S
Centro Gerontológico de Burgos SL	BURGOS	SANIDAD	N
Centro Observ.y Teledetección Espacial SA (CETESA)	VALLADOLID	Servicios	S
Cespa SA (M. Tierras de Medina)	VALLADOLID	Constr. y Serv.	N
Cespa-Mancomunidad del Bajo Tiétar	ÁVILA	Constr. y Serv.	S
Chicken System Ibérica SL	LEÓN	Servicios	N
Cia. Minera Rio Tirón	BURGOS	INDUSTRIA	S
Clínica médica Campoamor	SALAMANCA	SANIDAD	S
Clínica Sta.Teresa S.A.	ÁVILA	SANIDAD	S
Club Deportivo Balonmano	ZAMORA	FSC	N
Comunidad de Villa y Tierra de Cuellar	SEGOVIA	FSC	S
Consejo de Ctas, Consultivo y otros	SUPRAPROVS.	FSC	S
Constantia Tobepal SLU	BURGOS	FSC	S
Corp. Española de Transporte SA (CTSA)	ÁVILA	FSC	N
Cortes Bartolomé SL	VALLADOLID	FSC	N
Cruz Roja Española Soria	SORIA	Servicios	S
Cruz Roja Española Segovia	SEGOVIA	CCOO Servicios	S
Cruz Roja Española Valladolid	VALLADOLID	Servicios	S
Cruz Roja Española. Ávila	ÁVILA	CCOO Servicios	S
Cruz Roja Española. Palencia	PALENCIA	Servicios	S
DHL Express Valladolid Spain SL	VALLADOLID	FSC	N
DIFCANARSA	SUPRAPROVS.	INDUSTRIA	S
Dornier S.A.	ÁVILA	FSC	S
Dornier SA	VALLADOLID	FSC	S
Dornier, SA	PALENCIA	FSC	S
Duo-Fast España	BURGOS	INDUSTRIA	S
Edscha Burgos SL (antes Fab.Bisagras)	BURGOS	INDUSTRIA	S
El Norte de Castilla	SUPRAPROVS.	FSC	S
EMELESA (Emp.Medioambiental Leonesa)	LEÓN	FEAGRA	S

Empark Aparcamientos SA (antes CINTRA)	ÁVILA	FSC	S
Eslauto (antes Marta Móvil S.L.U. (CITROEN)	SALAMANCA	INDUSTRIA	N
Estac.y Serv.SA Aranda de Duero	BURGOS	FSC	N
Estacionamientos y Servicios	SALAMANCA	FSC	S
EULSA (Estacionamientos Urbanos de León)	LEÓN	FSC	N
Euronit fach.y cub.(antes Fibrocementos)	VALLADOLID	Constr. y Serv.	S
Europraline, SL	PALENCIA	FEAGRA	N
Expal Ordnance SA y otros (antes EDB)	BURGOS	INDUSTRIA	S
EXTERNA TEAM SL	LEÓN	Servicios	S
Fab. Embutidos y J. Ezequiel	LEÓN	FEAGRA	N
FCC - Arévalo	ÁVILA	Constr. y Serv.	N
FCC CTR Gomecello	SALAMANCA	Constr. y Serv.	S
FCC Limpieza y Contenedores VA	VALLADOLID	Constr. y Serv.	N
FCC Medio Ambiente-Segovia	SEGOVIA	Constr. y Serv.	S
FCC Planta de los Huertos	SEGOVIA	Constr. y Serv.	S
FCC SA antes Cespa (M. Campos de Peñafiel)	VALLADOLID	Constr. y Serv.	N
FCC Serv.R.Basuras y Limp.Viaria	ÁVILA	Constr. y Serv.	N
FCC-Sa Limpieza viaria	SALAMANCA	Constr. y Serv.	S
FCC-Vertedero Vallad.	VALLADOLID	Constr. y Serv.	S
Federación Fútbol CyL	SUPRAPROVS.	FSC	N
Findus Manufacturing Spain Slu	VALLADOLID	FEAGRA	N
Flex Equipos Descanso, SAU	SALAMANCA	INDUSTRIA	N
FOREM CyL	SUPRAPROVS.	ENSEÑANZA	S
Fund. Hospital S. Trinidad.	SALAMANCA	SANIDAD	N
Fundación Siglo	SUPRAPROVS.	FSC	S
Fundación Sta. Bárbara	LEÓN	INDUSTRIA	S
Galletas Coral, S.A.	BURGOS	FEAGRA	N
Galletas Gullón S.A.	PALENCIA	FEAGRA	N
Galletas Jesús Angulo Ortega SL (Biz. Noel)	BURGOS	FEAGRA	N
Gamesa Eolica SL	SORIA	INDUSTRIA	S
Geroges 5 Estrellas SL	LEÓN	Sanidad	S
Gonvarri I Centro de Servicios SL	BURGOS	INDUSTRIA	S
Grupo Antolin ARA S.L.	BURGOS	INDUSTRIA	S
Grupo Antolin Ardasa SA	BURGOS	INDUSTRIA	S
Grupo Antolín Dapsa S.A	BURGOS	INDUSTRIA	S
Grupo Antolin Eurotrim, SA	BURGOS	INDUSTRIA	S
Grupo ITEVELESA	SUPRAPROVS.	INDUSTRIA	S

C.E.E. Lince Asprona SLU Centro 2	VALLADOLID	Constr. y Serv.	S
Caren S.A.	VALLADOLID	INDUSTRIA	N
Casa León y SDR	LEÓN	FSC	N
Casta Arevalo SL	ÁVILA	SANIDAD	S
Castillo Benavente SA	SUPRAPROVS.	INDUSTRIA	S
CAT Handling SLU	VALLADOLID	FSC	N
CC&CC Bembibre SL	LEÓN	Servicios	S
Cementos Cosmos S.A.	LEÓN	Constr. y Serv.	S
Cementos Tudela Veguin SA	LEÓN	Constr. y Serv.	S
Centro Gerontológico de Burgos SL	BURGOS	SANIDAD	N
Centro Observ.y Teledetección Espacial SA (CETESA)	VALLADOLID	Servicios	S
Cespa SA (M. Tierras de Medina)	VALLADOLID	Constr. y Serv.	N
Cespa-Mancomunidad del Bajo Tiétar	ÁVILA	Constr. y Serv.	S
Chicken System Ibérica SL	LEÓN	Servicios	N
Cia. Minera Rio Tirón	BURGOS	INDUSTRIA	S
Clínica médica Campoamor	SALAMANCA	SANIDAD	S
Clínica Sta.Teresa S.A.	ÁVILA	SANIDAD	S
Club Deportivo Balonmano	ZAMORA	FSC	N
Comunidad de Villa y Tierra de Cuellar	SEGOVIA	FSC	S
Consejo de Ctas, Consultivo y otros	SUPRAPROVS.	FSC	S
Constantia Tobepal SLU	BURGOS	FSC	S
Corp. Española de Transporte SA (CTSA)	ÁVILA	FSC	N
Cortes Bartolomé SL	VALLADOLID	FSC	N
Cruz Roja	SORIA	Servicios	S
Cruz Roja Española	SEGOVIA	CCOO Servicios	S
Cruz Roja Española Valladolid	VALLADOLID	Servicios	S
Cruz Roja Española. Ávila	ÁVILA	CCOO Servicios	S
Cruz Roja Española. Palencia	PALENCIA	Servicios	S
DHL Express Valladolid Spain SL	VALLADOLID	FSC	N
DIFCANARSA	SUPRAPROVS.	INDUSTRIA	S
Dornier S.A.	ÁVILA	FSC	S
Dornier SA	VALLADOLID	FSC	S
Dornier, SA	PALENCIA	FSC	S
Duo-Fast España	BURGOS	INDUSTRIA	S
Edscha Burgos SL (antes Fab.Bisagras)	BURGOS	INDUSTRIA	S
El Norte de Castilla	SUPRAPROVS.	FSC	S
EMELESA (Emp.Medioambiental Leonesa)	LEÓN	FEAGRA	S

Obispado de Segovia	SEGOVIA	Servicios	S
Ontex Peninsular, SA	SEGOVIA	INDUSTRIA	S
Pallet Tama SA	SEGOVIA	Constr. y Serv.	S
Patronato del Alcázar	SEGOVIA	FSC	S
Philips Indal SL (antes Indalux Ilum. Técnica SL)	VALLADOLID	INDUSTRIA	S
Pierre Guerin Ibérica, SA	BURGOS	INDUSTRIA	S
Piva Motor SA (Hotel Conde Luna)	LEÓN	Servicios	S
Prod.Animales Compañía San Dimas SA	LEÓN	INDUSTRIA	N
Productos Solubles, SA (PROSOL)	PALENCIA	FEAGRA	S
Puch-Nerva SA	VALLADOLID	INDUSTRIA	N
Químicos los Abuelos SL	SUPRAPROVS.	INDUSTRIA	S
Radio Salamanca S.A.	SALAMANCA	FSC	S
Real Fundación Hospital de la Reina Católica	LEÓN	SANIDAD	S
Renault España, SA	SUPRAPROVS.	INDUSTRIA	S
Residencia 3ªEdad Las Encinas SL	LEÓN	SANIDAD	S
Rústicas Piedras Neg. S.A.	VALLADOLID	CCOO Servicios	S
Saeta Die Casting SL	VALLADOLID	INDUSTRIA	S
Saint-Gobain La Granja (Fábrica)	SEGOVIA	INDUSTRIA	S
Salamanca de Transportes	SALAMANCA	FSC	N
SAN JUAN ABOGADOS CONSULTORES DE EMPRESA Y SANJUAN ABOGADOS	VALLADOLID	Servicios	S
Sdad. Deportiva "La Venatoria"	LEÓN	FSC	N
Sdad.Eco.Mixta Aguas SL	SORIA	FSC	S
Seda Outspan Iberia SL	PALENCIA	FEAGRA	S
Seralia SA (Limp.Hospital de León)	LEÓN	Constr. y Serv.	S
Servicios Semat SA (Limp.V.)	BURGOS	Constr. y Serv.	S
Setex Aparki SA	SEGOVIA	FSC	S
Siro Briviesca SL	BURGOS	FEAGRA	S
Siro Medina SA (antes Pro.Casado)	VALLADOLID	FEAGRA	S
Siro Venta de Baños SA	PALENCIA	FEAGRA	S
SNOP Estampación,S.A.	PALENCIA	INDUSTRIA	S
Soc. Coop.Vega Esla	LEÓN	FEAGRA	S
Soriana de Ediciones SA	SORIA	FSC	S
Staff Plus SLU	SORIA	INDUSTRIA	N
STINSER, SUMINISTROS INTEGRALES DEL ACERO, S.L.	BURGOS	INDUSTRIA	N
Tapapama Restauración SLUP	PALENCIA	Servicios	N
Tecopy SA	ZAMORA	Servicios	S
Thyssenkrup Elevadores, SLU	BURGOS	INDUSTRIA	N

Transtiermes SL	SORIA	FSC	S
Unión Sindical CC.OO. C y L	SUPRAPROVS.	Servicios	S
Urbaser, S.A. (Aranda Duero)	BURGOS	Constr. y Serv.	S
URBASER, SA (Astorga)	LEÓN	Constr. y Serv.	N
Urbaser, SA (La Bañeza)	LEÓN	Constr. y Serv.	N
UTE Miranda de Ebro (Valoriza-Inbisa)	BURGOS	Constr. y Serv.	N
UTE Planta Tto.Residuos FCC-ISOLUX CORSAN-ZARZUELAUTE Planta Tto.Residuos FCC-ISOLUX	VALLADOLID	Constr. y Serv.	S
Valladolid Automóvil S.A.	VALLADOLID	INDUSTRIA	S
Valoriza Serv. Med.SA CTR Pta.Tto.Res. AV Sur	ÁVILA	Constr. y Serv.	S
Valoriza Servicios Medioambientales SA	SORIA	Constr. y Serv.	S
Vértice de Innovación y Desarrollo de Alimentos SAU (VIDA)	PALENCIA	FEAGRA	S
Vía Salmantina SL	SALAMANCA	FSC	N
Zamorano Limpiezas Miranda SL	BURGOS	Constr. y Serv.	N

Relación de convenios estudiados por provincias

PROVINCIA	EMPRESA	RAMA	INICIO VIGENCIA	FIN VIGENCIA	FORMACIÓN
ÁVILA	Automoción Castellana S.A.	Servicios	2013	2016	N
ÁVILA	Ayto.Casavieja	FSC	12/05/2015	2017	N
ÁVILA	Casta Arevalo SL	SANIDAD	2014	2018	S
ÁVILA	Cespa-Mancomunidad del Bajo Tiétar	Constr. y Serv.	2016	2017	S
ÁVILA	Clínica Sta.Teresa S.A.	SANIDAD	2016	2017	S
ÁVILA	Corp. Española de Transporte SA (CTSA)	FSC	2015	2019	N
ÁVILA	Cruz Roja Española. Ávila	CCOO Servicios	2016	2019	S
ÁVILA	Dornier S.A.	FSC	2015	2017	S
ÁVILA	Empark Aparcamientos SA (antes CINTRA)	FSC	2015	2017	S
ÁVILA	FCC Serv.R.Basuras y Limp.Viaria	Constr. y Serv.	2016	2018	N
ÁVILA	FCC - Arévalo	Constr. y Serv.	2015	2016	N
ÁVILA	Hosp. Nª Sª Sons-LIMPISA G.Norte	Constr. y Serv.	2014	2016	N
ÁVILA	Multilogic SL	FEAGRA	2015	2019	S
ÁVILA	Nissan Motor Iberica S.A.	INDUSTRIA	2015	2016	S
ÁVILA	Valoriza Serv. Med.SA CTR Pta.Tto.Res. AV Sur	Constr. y Serv.	2013	2016	S
BURGOS	Adisseo España SA	INDUSTRIA	2015	2016	S
BURGOS	A.M.V.I.S.A.	INDUSTRIA	2015	2018	S
BURGOS	Atlas Gestión de Almacenes Dedicados SL	FSC	2016	2022	S
BURGOS	Ayto. Lerma	FSC	2015	2016	S
BURGOS	Centro Gerontológico de Burgos SL	SANIDAD	2016	2017	N
BURGOS	Cia. Minera Rio Tiron	INDUSTRIA	2015	2018	S
BURGOS	Constantia Tobepal SLU	FSC	2015	2019	S
BURGOS	Duo-Fast España	INDUSTRIA	2015	2016	S
BURGOS	Edscha Burgos SL (antes Fab.Bisagras)	INDUSTRIA	2014	2016	S
BURGOS	Estac.y Serv.SA Aranda de Duero	FSC	2016	2016	N
BURGOS	Expal Ordnance SA y otros (antes EDB)	INDUSTRIA	2016	2017	S
BURGOS	Galletas Coral, S.A.	FEAGRA	2014	2016	N
BURGOS	Galletas Jesús Angulo Ortega SL (Biz. Noel)	FEAGRA	2015	2018	N
BURGOS	Gonvarri I Centro de Servicios SL	INDUSTRIA	2014	2016	S
BURGOS	Grupo Antolin ARA S.L.	INDUSTRIA	2014	2017	S
BURGOS	Grupo Antolin Ardasa SA	INDUSTRIA	2013	2016	S
BURGOS	Grupo Antolin Dapsa S.A	INDUSTRIA	2013	2017	S
BURGOS	Grupo Antolin Eurotrim, SA	INDUSTRIA	2014	2017	S
BURGOS	Heimbach Ibérica, SA	INDUSTRIA	2012	2016	S
BURGOS	Hiperbaric SA	INDUSTRIA	2014	2016	S
BURGOS	Johnson Controls Autobaterías SA	INDUSTRIA	2014	2017	S
BURGOS	La Flor Burgalesa SL	FEAGRA	2015	2018	S
BURGOS	Lennox Refac, S.A.	INDUSTRIA	2016	2017	S
BURGOS	Moncor 2000 SL	INDUSTRIA	2016	2019	S
BURGOS	Pierre Guerin Ibérica, SA	INDUSTRIA	2015	2017	S
BURGOS	Servicios Semat SA (Limp.V.)	Constr. y Serv.	2015	2017	S
BURGOS	Siro Brivesca SL	FEAGRA	2011	2019	S
BURGOS	STINSER, SUMINISTROS INTEGRALES DEL ACERO, S.L.	INDUSTRIA	2016	2019	N

BURGOS	Thyssenkrup Elevadores, SLU	INDUSTRIA	2013	2016	N
BURGOS	Urbaser, S.A. (Aranda Duero)	Constr. y Serv.	2014	2016	S
BURGOS	UTE Miranda de Ebro (Valoriza-Inbisa)	Constr. y Serv.	2016	2019	N
BURGOS	Zamorano Limpiezas Miranda SL	Constr. y Serv.	2012	2027	N
LEÓN	Arisolis Ambiental, S.L.	SANIDAD	jun-14	2017	S
LEÓN	Ayto. de la Bañeza	FSC	2014	2017	S
LEÓN	BA Vidrio SA	INDUSTRIA	2015	2017	S
LEÓN	Casa León y SDR	FSC	2013	2016	N
LEÓN	Cementos Cosmos S.A.	Constr. y Serv.	2015	2017	S
LEÓN	CC&CC Bembibre SL	Servicios	2015	2017	S
LEÓN	Cementos Tudela Veguin SA	Constr. y Serv.	2014	2016	S
LEÓN	Chicken System Ibérica SL	Servicios	2016	2017	N
LEÓN	EMELESA (Emp.Medioambiental Leonesa)	FEAGRA	2013	2016	S
LEÓN	EULSA (Estacionamientos Urbanos de León)	FSC	2014	2016	N
LEÓN	EXTERNA TEAM SL	Servicios	2014	2018	S
LEÓN	Fab. Embutidos y J. Ezequiel	FEAGRA	2015	2019	N
LEÓN	Fundación Sta. Bárbara	INDUSTRIA	2014	2018	S
LEÓN	Geroges 5 Estrellas SL	Sanidad	01/07/2016	30/06/2020	S
LEÓN	HEDISA SAU	INDUSTRIA	01/03/2015	2020	S
LEÓN	Hollygood SL	Servicios	jul-15	2017	S
LEÓN	Laboratorio Tec.León	Servicios	jun-15	2018	S
LEÓN	Lactiber León S.L.	FEAGRA	2015	2018	N
LEÓN	Legumbres Luengo SA	FEAGRA	2016	2018	N
LEÓN	McDonald's	Servicios	2014	2017	N
LEÓN	Mondelez España Production SLU (antes Kraft)	FEAGRA	2014	2016	S
LEÓN	Navoptik S.L.	INDUSTRIA	2010	2017	S
LEÓN	Piva Motor SA (Hotel Conde Luna)	Servicios	2013	2018	S
LEÓN	Prod.Animales Compañía San Dimas SA	INDUSTRIA	2014	2016	N
LEÓN	Real Fundación Hospital de la Reina Católica	SANIDAD	2015	2018	S
LEÓN	Residencia 3ªEdad Las Encinas SL	SANIDAD	2014	2017	S
LEÓN	Seralia SA (Limp.Hospital de León)	Constr. y Serv.	2014	2017	S
LEÓN	Sdad. Deportiva "La Venatoria"	FSC	2015	2017	N
LEÓN	Urbaser, SA (La Bañeza)	Constr. y Serv.	2015	2017	N
LEÓN	URBASER, SA (Astorga)	Constr. y Serv.	2015	2017	N
LEÓN	Soc. Coop.Vega Esia	FEAGRA	ago-16	2018	S
PALENCIA	AQUONA Gestión de Aguas CyL SAU	INDUSTRIA	2013	2016	S
PALENCIA	Ayto. Astudillo	FSC	2012	2016	S
PALENCIA	Ayto. Carrión de los Condes	FSC	2016	2019	S
PALENCIA	Ayto. Cervera de Pisuerga	FSC	abr-14	2016	S
PALENCIA	Ayto. Paredes de Nava	FSC	01/02/2016	15/05/2019	S
PALENCIA	Ayto. Saldaña	FSC	15/04/2015	2018	S
PALENCIA	Cruz Roja Española. Palencia	Servicios	2015	2016	S
PALENCIA	Dornier, SA	FSC	2015	2017	S
PALENCIA	Europraline, SL	FEAGRA	2013	2016	N

PALENCIA	Galletas Gullón S.A.	FEAGRA	2013	2016	N
PALENCIA	Mancomunidad Cerrato P.Lab.CEAS	FSC	2014	2017	N
PALENCIA	Mercalux	INDUSTRIA	2016	2020	S
PALENCIA	Nammo Palencia SL	INDUSTRIA	2014	2016	S
PALENCIA	Nuevo Serrón SLU	INDUSTRIA	2013	2017	N
PALENCIA	Productos Solubles, SA (PROSOL)	FEAGRA	2014	2016	S
PALENCIA	Seda Outspan Iberia SL	FEAGRA	2015	2018	S
PALENCIA	Siro Venta de Baños SA	FEAGRA	2014	2017	S
PALENCIA	SNOP Estampación, S.A.	INDUSTRIA	2016	2020	S
PALENCIA	Tapapama Restauración SLUP	Servicios	2015	2018	N
PALENCIA	Vértice de Innovación y Desarrollo de Alimentos SAU (VIDA)	FEAGRA	2015	2018	S
SALAMANCA	Clínica médica Campoamor	SANIDAD	2016	2018	S
SALAMANCA	Eslauto (antes Marta Móvil S.L.U. (CITROEN)	INDUSTRIA	2013	2016	N
SALAMANCA	Estacionamientos y Servicios	FSC	2016	2017	S
SALAMANCA	Flex Equipos Descanso, SAU	INDUSTRIA	2016	2018	N
SALAMANCA	FCC CTR Gomecello	Constr. y Serv.	oct-16	2018	S
SALAMANCA	FCC-Sa Limpieza viaria	Constr. y Serv.	2012	2018	S
SALAMANCA	Fund. Hospital S. Trinidad.	SANIDAD	2013	2016	N
SALAMANCA	Radio Salamanca S.A.	FSC	2014	2016	S
SALAMANCA	Salamanca de Transportes	FSC	2011	2016	N
SALAMANCA	Vía Salmantina SL	FSC	2016	2019	N
SEGOVIA	Ayto.Bernuy de Porreros	FSC	2014	2016	N
SEGOVIA	Ayto. Carbonero el Mayor	FSC	2014	2017	S
SEGOVIA	Ayto. Espirido	FSC	2015	2016	N
SEGOVIA	Ayto. Monzocillo	FSC	2014	2016	S
SEGOVIA	Ayto.Valverde de Májano	FSC	2014	2016	N
SEGOVIA	Comunidad de Villa y Tierra de Cuellar	FSC	2016	2019	S
SEGOVIA	Cruz Roja Española	CCOO Servicios	2015	2017	S
SEGOVIA	FCC Medio Ambiente-Segovia	Constr. y Serv.	2015	2016	S
SEGOVIA	FCC Planta de los Huertos	Constr. y Serv.	2016	2018	S
SEGOVIA	ISS FACILITY SERVICES (NS F.y Ambul)	Constr. y Serv.	2014	2016	N
SEGOVIA	Industrias del Cuarzo S.A.	Constr. y Serv.	2014	2016	S
SEGOVIA	Luresa Resinas S.L.	INDUSTRIA	2015	2019	S
SEGOVIA	Obispado de Segovia	Servicios	2015	2017	S
SEGOVIA	Ontex Peninsular, SA	INDUSTRIA	2015	2019	S
SEGOVIA	Pallet Tama SA	Constr. y Serv.	2016	2018	S
SEGOVIA	Patronato del Alcázar	FSC	2016	2016	S
SEGOVIA	Saint-Gobain La Granja (Fábrica)	INDUSTRIA	2014	2018	S
SEGOVIA	Setex Aparki SA	FSC	2015	2017	S
SORIA	Ayto. de Golmayo	FSC	2013	2016	S
SORIA	BEI 2012 SLU (McDonalds)	Servicios	2016	2019	S
SORIA	Cruz Roja	Servicios	2016	2018	S
SORIA	Gamesa Eolica SL	INDUSTRIA	2015	2018	S
SORIA	Sdad.Eco.Mixta Aguas SL	FSC	2016	2019	S

SORIA	Soriana de Ediciones SA	FSC	2014	2016	S
SORIA	Staff Plus SLU	INDUSTRIA	2014	2016	N
SORIA	Transtiermes SL	FSC	2015	2019	S
SORIA	Valoriza Servicios Medioambientales SA	Constr. y Serv.	2015	2020	S
VALLADOLID	Agencia Innov.Finan.e Int.Empresarial CyL	Servicios	2016	2018	S
VALLADOLID	ALVAC SA (M.Campo Limp V)	Constr. y Serv.	2013	2016	N
VALLADOLID	Antón Quijada IV SL (SAD)	Constr. y Serv.	2013	2016	N
VALLADOLID	Arroyo SA	INDUSTRIA	2015	2016	S
VALLADOLID	Asesoría Óscar Mozo Martín	Servicios	2012	2017	N
VALLADOLID	Asoc. Grupo Empresa Renault Va	FSC	2014	2017	N
VALLADOLID	Ayto. Laguna Duero	FSC	2014	2017	S
VALLADOLID	Ayto. Villalón de Campos	FSC	21/03/2016	21/03/2018	S
VALLADOLID	Bulteau Systems Packaging Iberia SLU	CCOO Servicios	oct-15	2018	S
VALLADOLID	Caren S.A.	INDUSTRIA	2014	2016	N
VALLADOLID	CAT Handling SLU	FSC	2014	2018	N
VALLADOLID	C.E.E. Lince Asprona SLU Centro 2	Constr. y Serv.	2015	2017	S
VALLADOLID	Cespa SA (M. Tierras de Medina)	Constr. y Serv.	2016	2017	N
VALLADOLID	Centro Observ.y Teledetección Espacial SA (CETESA)	Servicios	2013	2016	S
VALLADOLID	Cortes Bartolomé SL	FSC	2015	2017	N
VALLADOLID	Cruz Roja Española Valladolid	Servicios	2016	2017	S
VALLADOLID	DHL Express Valladolid Spain SL	FSC	2010	2017	N
VALLADOLID	Dornier SA	FSC	2015	2016	S
VALLADOLID	Euronit fach.y cub.(antes Fibrocementos)	Constr. y Serv.	2016	2019	S
VALLADOLID	FCC Limpieza y Contenedores VA	Constr. y Serv.	2016	2018	N
VALLADOLID	FCC SA antes Cespa (M. Campos de Peñafiel)	Constr. y Serv.	2014	2016	N
VALLADOLID	FCC-Vertedero Vallad.	Constr. y Serv.	2015	2016	S
VALLADOLID	Findus Manufacturing Spain Slu	FEAGRA	2016	2018	N
VALLADOLID	Hijo Ciriaco Sánchez SA	Servicios	2016	2016	N
VALLADOLID	Hispanomoción S.A.	Servicios	2013	2016	N
VALLADOLID	Industrias Lacteas Vallisoletanas SL	FEAGRA	2013	2016	S
VALLADOLID	Iveco Pegaso SA	INDUSTRIA	2013	2016	S
VALLADOLID	Lingotes Especiales S.A.	INDUSTRIA	2015	2018	S
VALLADOLID	Maviva, SL	Servicios	2016	2019	S
VALLADOLID	Metalúrgicas de Medina SA	INDUSTRIA	2013	2016	S
VALLADOLID	Mondelez España SLU (antes Kraft Food Confectionary Production SLU)	FEAGRA	2014	2016	S
VALLADOLID	Philips Indal SL (antes Indalux Ilum. Técnica SL)	INDUSTRIA	2015	2018	S
VALLADOLID	Puch-Nerva SA	INDUSTRIA	2015	2016	N
VALLADOLID	Rústicas Piedras Neg. S.A.	CCOO Servicios	2016	2017	S
VALLADOLID	Saeta Die Casting SL	INDUSTRIA	2015	2016	S
VALLADOLID	SAN JUAN ABOGADOS CONSULTORES DE EMPRESA Y SANJUAN ABOGADOS	Servicios	2014	2017	S
VALLADOLID	Siro Medina SA (antes Pro.Casado)	FEAGRA	2012	2016	S
VALLADOLID	UTE Planta Tto.Residuos FCC-ISOLUX CORSAN-ZARZUELAUTE Planta Tto.Residuos FCC-ISOLU	Constr. y Serv.	2015	2017	S
VALLADOLID	Valladolid Automóvil S.A.	INDUSTRIA	2015	2016	S

ZAMORA	Ayto.Fariza	FSC	2013	2017	S
ZAMORA	Ayto.Moraleja del Vino	FSC	2015	2016	S
ZAMORA	Ayto. de Villalpando	FSC	2015	2017	S
ZAMORA	Club Deportivo Balonmano	FSC	sep-15	ago-18	N
ZAMORA	Grupo Tecopy Cartera Empresarial SL	Servicios	2013	2016	S
ZAMORA	Hotelería Toldaños SL	Servicios	2014	2020	S
ZAMORA	Iridium Aparcamientos SL (ORA)	FSC	2016	2016	S
ZAMORA	Lácteas Castellano Leonesas SA	FEAGRA	2015	2016	S
ZAMORA	Tecopy SA	Servicios	2013	2016	S
SUPRAPROVS.	BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA SA	INDUSTRIA	2016	2018	S
SUPRAPROVS.	Castillo Benavente SA	INDUSTRIA	2015	2017	S
SUPRAPROVS.	Consejo de Ctas, Consultivo y otros	FSC	01/04/2015	2016	S
SUPRAPROVS.	DIFCANARSA	INDUSTRIA	2015	2019	S
SUPRAPROVS.	El Norte de Castilla	FSC	2011	2016	S
SUPRAPROVS.	Federación Fútbol CyL	FSC	2013	2016	N
SUPRAPROVS.	FOREM CyL	ENSEÑANZA	2016	2019	S
SUPRAPROVS.	Fundación Siglo	FSC	abr-15	abr-18	S
SUPRAPROVS.	Grupo ITEVELESA	INDUSTRIA	2015	2018	S
SUPRAPROVS.	Grupo Mis Pollitos SL	ENSEÑANZA	2015	2017	S
SUPRAPROVS.	Químicos los Abuelos SL	INDUSTRIA	2013	2016	S
SUPRAPROVS.	Renault España, SA	INDUSTRIA	2014	2016	S
SUPRAPROVS.	Unión Sindical CC.OO. C y L	Servicios	2014	2016	S

ANEXO. RELACIÓN DE CLÁUSULAS DE FORMACIÓN

ÁVILA

CASTA ARÉVALO S.L.

TITULO VI FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Artículo 27.- Formación.

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

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

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

4. Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los/las trabajadores/as que asistan a esta clase de cursos, podrán solicitar de forma preferente, que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

5. Cursos de reconversión y perfeccionamiento profesional organizados por la Empresa:

La Empresa podrá organizar cursos directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, según las modalidades siguientes:

- a) De reconversión profesional por transformación o modificación de los cometidos de la Empresa para asegurar la estabilidad del/a trabajador/a en su empleo.
- b) De perfeccionamiento profesional para la adaptación del/a trabajador/a a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo. En los supuestos anteriores, siempre que su realización sea declarada obligatoria por parte de la empresa, el tiempo de asistencia al curso se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

En caso de que la jornada laboral supere la jornada ordinaria, estas horas se abonarán como horas ordinarias.

- c) Se establece un fondo por cuantía de seis mil euros, para la realización de cursos y otras actividades de formación y perfeccionamiento.
- d) La empresa, para llevar a efecto los planes de formación, contará con la opinión de la representación legal de los trabajadores. Esta representación estará constituida por un máximo de dos personas y tendrá el fin de aportar ideas encaminadas a orientar acerca de la programación de las actividades formativas, fijación de criterios para la selección de participantes en las mismas, así como para la evaluación del Programa de Acción Formativa.

La Empresa se compromete a que, durante la vigencia del presente Convenio, se realicen al menos tres acciones de formación/reciclaje entre el personal socio sanitario, tendentes a una mejor y mayor cualificación de dicho personal con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 31.- Permisos retribuidos:

...

- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de formación durante el tiempo necesario, debidamente justificado.

CESPA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS BAJO TIÉTAR

Artículo 31. -Igualdad de Oportunidades.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de meritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de formación y en prácticas.

CLÍNICA SANTA TERESA, S.L.

Artículo 33.- Cursos de formación:

La Empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para los trabajadores y trabajadoras y de reciclaje profesional para los técnicos.

CRUZ ROJA ÁVILA

Artículo 29. Principios generales.

De conformidad con lo establecido en el 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesionales organizados por la propia Institución u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente convenio.

La Institución y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la Institución.

La formación y capacitación de quien preste sus servicios en la Institución, centro o entidad, y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de los conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

La formación es un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores/as, 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 Institución, por lo que esta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de carrera del personal y a la promoción. 30 I 15 de febrero de 2016

Las acciones formativas que se clasifiquen por la dirección como de reconversión o reciclaje profesional, serán de asistencia obligatoria para quienes vayan dirigidas y se realizarán dentro de la jornada laboral.

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

- a. Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

- c. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propia del trabajo.
- d. Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como la ampliación de los conocimientos que les permitan aspirar a promociones profesionales.
- e. Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de los riesgos laborales.
- f. Cualquier otro objetivo que beneficie a la atención efectiva de las personas destinatarias, al trabajador o trabajadora y a la dinámica de la Institución, centro o entidad.

En el caso de que el trabajador o trabajadora realice una especialización profesional con cargo a la Institución para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, se establecerá un período mínimo de permanencia en la misma mediante pacto individual y por escrito. Si el trabajador/a abandonase la Institución antes de la finalización del plazo pactado, se estará a lo previsto en el punto 4 del 24 del Estatuto de los Trabajadores.

DORNIER, S.A.

Artículo 18.- Contratación.

La empresa se compromete a no utilizar la modalidad de contratación temporal de contratos para la formación.

Artículo 20.- Formación.

Los trabajadores tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación profesionales impartidos por la Empresa o entes relacionados con ella.

Dada la importancia que tiene la formación de trabajadores/as del sector, se acuerda dentro del pacto firmado entre el Gobierno, Sindicatos y Patronal, sea la Comisión Paritaria del convenio, la que programe y desarrolle las acciones formativas en la Empresa, especialmente en materia de Seguridad e Higiene.

En los cursos organizados y promovidos por la empresa, el tiempo lectivo será contabilizado como trabajo efectivo.

Siempre que se produzca una implantación tecnológica, de tipo mecánico o modificación del sistema de trabajo, la Empresa facilitará a los trabajadores afectados formación para su adaptación a la nueva situación y para su reciclaje. El tiempo dedicado a esta formación, si se realizara fuera de la jornada laboral, será compensado con descansos equivalentes.

La empresa proporcionará al delegado de personal toda la información relativa a los planes de formación que se promuevan en la misma. El delegado de personal facilitará a la empresa las necesidades de formación detectadas.

EMPARK, S.A.

Artículo 18.- Contratación.

La empresa se compromete a no utilizar la modalidad de contratación temporal de contratos para la formación.

Artículo 20.- Formación.

Los trabajadores tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación profesionales impartidos por la Empresa o entes relacionados con ella.

Dada la importancia que tiene la formación de trabajadores/as del sector, se acuerda, dentro del pacto firmado entre el Gobierno, Sindicatos y Patronal, sea la Comisión Paritaria del convenio, la que programe y desarrolle las acciones formativas en la Empresa, especialmente en materia de Seguridad e Higiene.

En los cursos organizados y promovidos por la empresa, el tiempo lectivo será contabilizado como trabajo efectivo.

Siempre que se produzca una implantación tecnológica, de tipo mecánico o modificación del sistema de trabajo, la Empresa facilitará a los trabajadores afectados formación para su adaptación a la nueva situación y para su reciclaje. El tiempo dedicado a esta formación, si se realizara fuera de la jornada laboral, será compensado con descansos equivalentes.

La empresa proporcionará al delegado de personal toda la información relativa a los planes de formación que se promuevan en la misma. El delegado de personal facilitará a la empresa las necesidades de formación detectadas.

MULTILOGIC, S.L

Artículo 16. Licencias.

...

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Anexo III. Formación Profesional Continua.

Las partes firmantes del Convenio acuerdan fomentar e impulsar la formación continua de los trabajadores del Sector, comprometiéndose a:

Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación.

Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea en la empresa o en los centros de formación que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales e internacionales desarrollados por organismos competentes.

Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en la empresa, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por la empresa.

Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A., Centro de Trabajo de Ávila

Disposiciones Finales

Cuarta.-

Formación.- La Dirección de la Empresa y el Comité, conscientes de la necesidad de potenciar la Formación continua de los trabajadores, se comprometen a establecer los cauces necesarios para hacer realidad el desarrollo de esta formación, dentro y fuera de la jornada de trabajo, dirigida tanto al de las competencias y cualificaciones profesionales, como a la recualificación de los trabajadores ocupados.

En caso de que la formación deba producirse fuera de la jornada de trabajo, que en ningún caso será obligatoria, se establece una ayuda de 6,53 euros brutos/hora/alumno, durante la vigencia del Convenio, que compense los gastos que puedan originarse.

Las compensaciones previstas en este apartado se incrementaran, para cada uno de los años de vigencia del convenio, en los términos establecidos en el artículo 26 del XI

Convenio Colectivo.

VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A. para su centro de trabajo CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS DE ÁVILA-SUR

Artículo. 7 - EMPLEO Y CONTRATACIÓN

...

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

Se acuerda que el nº máximo de contratos para la Formación en cada empresa no podrá superar la siguiente escala:

Hasta 10 Trabajadores/as	1 Contrato.
De 11 Trabj. Hasta 25 Trabj.....	2 Contratos.
De 26 Trabj. Hasta 50 Trabj.	4 Contratos.
De 51 Trabj. Hasta 100 Trabj.	6 Contratos.

Para determinar la plantilla de trabajadores no se computarán los vinculados a la empresa con un contrato para la formación y el aprendizaje.

Solo se podrán realizar este tipo de contratos a los trabajadores/as mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. No obstante el límite máximo de edad no será de aplicación en los supuestos establecidos en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

La duración de este contrato será como mínimo de 6 meses y como máximo de 2 años, cuando se concierte por un plazo inferior al máximo, podrá prorrogarse, hasta por dos veces, sin que el cómputo total de duración del mismo sea superior a 2 años.

Formación Teórica: Esta se impartirá a lo largo de la duración total del contrato, no pudiéndose concentrar en ningún periodo concreto.

La actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, obligatoriamente tendrá como objetivo la cualificación profesional. Por ello, será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable, y para ello, el contenido de la misma será el recogido en los módulos de formación asociada a las distintas unidades de competencia de las Cualificaciones Profesionales del Sistema Nacional de las Cualificaciones, en las que estén recogidas las competencias a desarrollar por el grupo profesional objeto de contratación.

Esta Formación en ningún caso puede ser inferior al 25% de la jornada máxima prevista en el presente Convenio, durante el primer año, y el 15% durante el segundo. Deberá estar tutelada necesariamente por una persona con la cualificación o experiencia profesional adecuada, cada tutor o tutora tendrá a su cargo como máximo a 2 trabajadores/as con contrato para la formación. Una vez finalizado el contrato para la formación, el empresario entregará al trabajador/a un Certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica impartido.

Cuando el trabajador/a contratado bajo esta modalidad no haya terminado la escolaridad secundaria obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto completar dicha formación.

El contrato para la formación se presumirá de carácter ordinario (Indefinido) cuando el empresario incumpla sus obligaciones en materia de formación. Se transformarán en indefinidos todos los contratos para la formación que alcancen la duración máxima establecida en el presente convenio.

El salario para los trabajadores/as contratados bajo esta modalidad, será el correspondiente a la categoría objeto de contratación.

Artículo 27° - FORMACIÓN PROFESIONAL

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de profundizar en el desarrollo de actividades formativas que favorezcan la capacidad de adaptación de los trabajadores y que contribuya al mantenimiento y mejora del empleo.

Asimismo, dará la formación necesaria en cumplimiento del artículo 19, apartados 1 y 2, de la Ley 31/1995, en materia de prevención de riesgos laborales.

BURGOS

ADDISSEO ESPAÑA, S.A.

Artículo 26. – Licencias con derecho a remuneración.

Promoción y formación profesional en el trabajo: Se estará a lo que dispone el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. – Formación e igualdad.

La formación es una herramienta indispensable para el desarrollo de los empleados de la empresa y se encuadra dentro de ese compromiso de participación.

Se mantiene e impulsa la Comisión de Formación, participando activamente representantes de los trabajadores y de la Dirección, para analizar las actividades previstas para el plan anual, sus revisiones, procedimiento interno, organización de actividades y propuestas de mejora.

Esta Comisión pasará a analizar todos los aspectos individuales y colectivos que puedan plantearse para el estudio y mejora de los objetivos pretendidos por la Ley 3/2007 de Igualdad.

Las actividades formativas se realizarán preferentemente en horario de trabajo. En el supuesto de que por razones organizativas no fuera posible, se compensarán por el valor «hora formación» o en tiempo de descanso equivalente.

Para todo el personal existirá la posibilidad de realizar actividades formativas fuera del horario habitual de trabajo de manera voluntaria.

Para una correcta planificación se preavisará a los participantes de cualquier actividad formativa realizada fuera del horario habitual con una antelación mínima de 15 días naturales.

En 2015 las horas de formación realizadas fuera del horario habitual se compensarán en tiempo equivalente en descanso más 4,07 euros o con 25,46 euros por cada hora de formación realizada.

También se podrá compensar cada hora de formación, con el doble de tiempo en descanso, si las actividades formativas realizadas fuera del horario habitual se han realizado fuera de la localidad de Burgos.

Para 2016 se aplicará el mismo incremento que el señalado para el resto de conceptos económicos.

La posibilidad de realizar horas de formación obligatoria fuera de los horarios habituales de trabajo será de 8 horas por año.

En el caso del personal a 3 turnos estas actividades formativas obligatorias se realizarán en 2 sesiones de 4 horas (de 8 a 12 horas) en días laborables en los que corresponda trabajar en turno de tarde.

Comunicada la necesidad de realizar una actividad formativa fuera del horario habitual, el Jefe de Turno de cada equipo de fabricación podrá consensuar con su equipo el día elegido para realizar cada actividad.

En caso de desacuerdo, Recursos Humanos comunicará con 15 días de antelación la jornada en la cual debe de realizarse la sesión formativa de 8 a 12 horas.

APLICACIONES MECÁNICAS Y VÁLVULAS INDUSTRIALES, S.A. (AMVI, S.A.)

Artículo 7. – Objetivos de formación continua.

A todos los trabajadores que deseen ampliar sus conocimientos profesionales, en relación con su puesto de trabajo, la empresa les concederá una beca, consistente en el 100% de la matrícula y el material didáctico; estos cursos se realizarán dentro de la población en donde esté ubicada la empresa.

ATLAS GESTIÓN DE ALMACENES DEDICADOS, S.L.

Artículo 7. – Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Artículo 37. – En materia de formación.

a) Objetivo:

Evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el acceso a la formación profesional.

b) Acciones:

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
- Diseñar acciones formativas en igualdad de oportunidades

CAPÍTULO UNDÉCIMO. – FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 57. – Principios generales.

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Artículo 58. – Objetivos.

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguiente objetivos:

- a) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- b) La especialización dentro del propio trabajo.
- c) La reconversión profesional.
- d) La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 59. – Información.

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo, que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

AYUNTAMIENTO DE LERMA. Personal laboral

CAPÍTULO VI. – FORMACIÓN

Artículo 29. –

El Ayuntamiento podrá autorizar u obligar a sus trabajadores, si así se entendiera para la mejora del servicio, la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento para el desarrollo del trabajo.

Si el curso se desarrolla en horario de trabajo, se contará como trabajo efectivo, y si se debe acudir librando y es de carácter obligatorio, se compensará cada hora de asistencia con dos horas libres.

Si el curso es promovido por el Ayuntamiento, éste deberá abonar los gastos que se generen por asistencia al curso.

El empleado aportará con posterioridad a la realización de dichos cursos una memoria o informe de su desarrollo y de su utilidad en orden a la mejora del servicio.

COMPAÑÍA MINERA RÍO TIRÓN

Artículo 15. Jornada

...

De la jornada anual pactada en el párrafo anterior, cuatro horas se destinarán exclusivamente para formación y sólo serán exigibles si la empresa ha destinado y dado 16 horas para formación a los efectos de lo previsto en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. – Pérdida de aptitud o capacidad laboral.

1. La empresa si se declarase por el INSS que un trabajador ha perdido parcialmente su capacidad laboral para la actividad que venía desarrollando deberá destinarlo a otro trabajo compatible con sus facultades antes de rescindir su contrato de trabajo por razón de dicha incapacidad, conservándole su categoría profesional. Todo esto habrá de hacerse con un informe previo de los representantes de los trabajadores, acompañado de un certificado médico señalado por éstos y otro expedido por un facultativo designado por la empresa, con acompañamiento de análisis de rendimientos y test realizados por personal competente.
2. Cuando se produzcan las circunstancias previstas en los apartados a) y b) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa, con conocimiento del Comité de Empresa, facilitará los medios necesarios para la conveniente reconversión o perfeccionamiento profesional del trabajador afectado durante un periodo no superior a tres meses.

En cualquier caso la no aceptación por parte del trabajador de la formación, o de la nueva actividad profesional ofrecidas, producirá los efectos de rescisión voluntaria de contrato de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En relación con el contrato de formación se altera lo establecido en la normativa general en los siguientes extremos:

- a) La edad máxima para celebrar contrato de formación será de 22 años.
- b) La duración máxima del contrato no podrá superar los tres años, no pudiendo ser el periodo de prueba superior a 30 días. Sólo se podrán pactar dos prórrogas.
- c) A la finalización del contrato, la empresa estará obligada a entregar un certificado de profesionalidad debidamente homologado por la Administración.

- d) El salario que percibirán los aprendices no podrá ser inferior al 70% el primer año, al 80% el segundo año y al 85% el tercer año, del sueldo anual de la categoría 1.
- e) En lo no pactado respecto de este contrato de formación se estará a lo dispuesto en las disposiciones aplicables con carácter general al contrato de formación.
- g) La regulación específica de este contrato en la Empresa CMRT mantendrá su vigencia hasta el próximo Convenio Colectivo de Empresa, en cuyo momento podrá pactarse una nueva regulación.

CONSTANTIA TOBEPAL, S.L.U. en Villalonquérjar (Burgos)

Artículo 11. – Ascensos.

La Dirección informará al Comité de Empresa sobre las promociones internas y ascensos, al igual que la lista de candidatos y candidatas interesados e interesadas.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad de la trabajadora o del trabajador, así como las facultades organizativas de la Dirección de la Empresa.

Artículo 12. – Seguimiento de la formación obligatoria en la adaptación al puesto de trabajo.

Una vez se haya concedido un ascenso, la persona afectada percibirá el nivel del nuevo puesto desde el momento en que ocupe el mismo, del cual no será titular hasta que supere el periodo de adaptación al mismo, que se establecerá para cada caso por la Dirección, previa consulta al Comité de Empresa, y que será como mínimo de dos meses, sin que pueda exceder de seis.

El periodo de adaptación podrá acortarse por la Dirección, previa consulta al Comité de Empresa, tanto en el caso de que se prevea que el ocupante va a superarlo como en el caso contrario, respetando los plazos del párrafo anterior.

Artículo 14. – Traslados entre secciones.

Los traslados del personal dentro del centro de trabajo podrán efectuarse por causas económicas, tecnológicas o productivas previa comunicación al Comité de Empresa.

La empresa se compromete a proporcionar a todo el personal trasladado los medios de formación adecuados al nuevo puesto de trabajo, así como a garantizarle ad personam las condiciones económicas que mantenía en su anterior puesto, siempre que resultasen más beneficiosas.

Artículo 60. – Horas de formación obligatoria fuera del horario laboral.

Se acuerda un precio de 15 euros la hora de formación fuera de jornada de trabajo.

DUO FAST de ESPAÑA, S.A.

IV.4. – FORMACIÓN.

IV.4.1. Formación.

La empresa tendrá la obligación de impartir cursos adecuados de formación a todo aquel trabajador al cual le varíen sustancialmente las condiciones de su puesto de trabajo, siendo obligatoria la asistencia por parte del trabajador a dichos cursos. Estos cursos se realizarán preferentemente durante la jornada de trabajo, y si no se pudiesen realizar dentro de dicha jornada se compensarán por tiempo libre. En caso de que por motivos excepcionales se tuviera que abonar, se realizaría con la siguiente fórmula:

$$\text{Hora de formación} = (\text{SB} + \text{CA} + \text{A}) \times 14 / 360 / 8$$

Donde:

SD = Salario día.

SB = Salario base.

CA = Complemento actividad.

A = Antigüedad.

Asimismo, si para compaginar el horario de trabajo y la formación fuera necesario realizar alguna comida en la empresa, su coste correrá a cargo de la misma, así como el desplazamiento a la fábrica. Estos cursos no se realizarán en sábados y/o festivos.

EDSCHA BURGOS, S.A.

Artículo 34. – Estudios.

Cuando un trabajador se encuentre matriculado en un Centro Oficial para cursar estudios, se adecuará su horario dentro de los horarios establecidos en la empresa, de tal forma que de manera ininterrumpida pueda asistir al curso. Finalizado el mismo o en el periodo de vacaciones, el trabajador volverá al turno que tenía.

A efectos de exámenes, si estos coinciden con el horario establecido, la empresa concederá permiso mediante la debida justificación de una hora antes y una hora después de los mismos, y si el examen se produjera fuera de Burgos se concederá el día del examen completo, con justificación posterior de asistencia.

El trabajador justificará en todo momento ante la empresa el haber efectuado la matrícula mediante escrito del Centro Oficial y su posterior asistencia al curso, siempre que se le requiera, así como su rendimiento anual mínimo.

Los referidos cambios de turnos por estudios en ningún caso excederán del 2,50% del total de la plantilla del personal fijo en la empresa, y en cada sección o departamento de trabajo nunca serán más de dos los trabajadores a los que se les concedería el cambio.

EXPAL ORDNANCE, S.A. y EXPAL SYSTEMS, S.A

CAPÍTULO II. – FORMACIÓN

Artículo 19. – Formación.

La formación constituye un valor estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en el que estamos inmersos. El desarrollo de los procesos productivos de la empresa depende, en gran medida, de la cualificación profesional de su plantilla. Además, la fuerte competencia de los sectores en los que se desenvuelve, exige dar gran importancia a la formación como inversión de futuro. En consecuencia, las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de fomentar e intensificar las acciones formativas en el seno de la empresa, con el fin de elevar al máximo posible los niveles de competencia técnica y profesional del conjunto de sus trabajadores de acuerdo con el requerimiento de los respectivos puestos de trabajo, acuerdan y convienen los siguientes compromisos, en la seguridad de que su adecuado desarrollo contribuirá a la mejora de la competitividad de la empresa y a la empleabilidad de los trabajadores. Asumiendo este compromiso, la Dirección facilitará acciones formativas a los trabajadores, de al menos ocho horas de duración (de media por trabajador), asegurando que cada empleado tendrá la formación requerida que permita el desempeño de su actividad en óptimas condiciones de seguridad, calidad y productividad.

Artículo 20. – Política de formación.

La política de formación debe proporcionar a los trabajadores un mayor nivel de cualificación, necesaria no ya sólo para promover su desarrollo profesional, sino también para contribuir a la eficacia económica de la empresa, mejorando su actual nivel de competitividad. La Dirección del centro de trabajo tiene establecido entre sus objetivos la mejora continuada de los niveles formativos de los recursos humanos empleados, a través de Planes de Formación, ajustados a las necesidades de los puestos de trabajo y a las posibilidades económicas de las empresas en cada momento. Las partes firmantes consideran, asimismo, que el centro de trabajo debe mejorar la formación de la plantilla, debiendo, por su parte, colaborar los trabajadores en el aprovechamiento integral de los recursos de todo tipo empleados en cada acción formativa. En consecuencia, la política de formación del centro de trabajo estará basada en los siguientes puntos básicos:

1. La Dirección, con la participación y colaboración de los representantes de los trabajadores, fomentará, dentro de sus posibilidades, acciones formativas de calidad destinadas a los recursos humanos empleados en el centro de trabajo.
2. El objeto de toda acción formativa vendrá determinado por el diagnóstico o las necesidades de formación detectadas en los puestos que se desempeñan o que puedan desempeñarse en el futuro.

3. Los representantes de los trabajadores, a través de los Coordinadores Sindicales Estatales, podrán proponer las acciones formativas que consideren oportunas para el mejor desempeño por los trabajadores de los puestos de trabajo asignados, antes de la elaboración del Plan General de Formación del centro de trabajo, que incluirá tanto las acciones susceptibles de obtener algún tipo de subvención, como las que no lo sean. A tal fin, la Dirección y los Coordinadores Sindicales Estatales celebrarán una reunión previa a la culminación de dicho Plan.
4. La Dirección del centro de trabajo, en función de las necesidades de formación detectadas en los diferentes centros de trabajo, elaborará un Plan Anual de Formación para el conjunto de ellas, que será presentado ante los Coordinadores Sindicales Estatales.
5. Las Direcciones de cada centro de trabajo aplicarán y desarrollarán dicho Plan en el ámbito de su competencia.
6. Es obligación de todo trabajador incluido en una acción formativa aprovechar al máximo los recursos que en él se están empleando, con especial hincapié en lo referente a acciones formativas sobre prevención de riesgos laborales.
7. El aprovechamiento de la formación será un factor a considerar en las promociones, cambios de puesto, traslados y otras acciones similares que requieran determinadas aptitudes y conocimientos.
8. Cuando algún trabajador haya recibido cursos de formación a cargo de la empresa en un oficio o especialidad técnica, estará obligado a permanecer en la misma por un plazo de dos años. Si causara baja antes de finalizar este periodo, deberá compensar a la empresa por los gastos causados durante dicho curso o cursos, deducida la subvención recibida, en su caso, cuando conste por escrito. Asimismo, los periodos de preaviso quedarán aumentados automáticamente en todos los casos y grupos hasta seis meses, cuando se trate de trabajadores que quieran causar baja voluntaria antes de transcurridos dos años desde su asistencia a los cursos de formación citados a cargo de la empresa.
9. Con periodicidad trimestral, la Dirección informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores, sobre la evolución y perspectivas del Plan de Formación del Centro de Trabajo, de conformidad con el contenido mínimo que a continuación se señala:
 - 9.1. Información general de las acciones formativas llevadas a cabo, especificando: Departamento, número de personas, número de horas del curso y número de horas totales. Igualmente respecto del personal de convenio colectivo se entregará confidencialmente al Comité de Empresa la información nominal de los asistentes.
 - 9.2. Información por áreas, de acuerdo con lo establecido en el párrafo b) de este artículo, especificando las horas empleadas en cada una de ellas por meses y acumulado. Toda esta información, que se facilitará trimestralmente, debe referirse a lo realizado en el trimestre inmediatamente anterior, con especificación de las características de las acciones, objetivos pretendidos, posibles incidencias y, asimismo, cualquier otro aspecto cualitativo que pueda ser de interés, haciendo especial hincapié en la formación ocupacional. También se informará de las previsiones de formación más sobresalientes para el trimestre siguiente.
10. Los Coordinadores Sindicales Estatales recibirán periódicamente información detallada sobre la marcha del Plan General de Formación en el centro de trabajo. Para cumplir con los anteriores objetivos se hace necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos y gestionarlos de forma razonable, sobre la base de las necesidades reales de formación existentes en el centro de trabajo.

Artículo 21. – Programas de formación.

Los programas a integrar en los Planes de Formación, sean de ámbito general o de centro de trabajo, podrán cubrir esencialmente las siguientes áreas: – Calidad y seguridad. – Medio ambiente. – Prevención de riesgos laborales e industriales. – Formación técnica. – Formación gerencial. – Idiomas. – Informática/sistemas de información.

Artículo 22. – Gestión del conocimiento.

Con la finalidad de incorporar al expediente personal los conocimientos adquiridos, bien a través de la formación impartida mediante el Plan Anual o por acciones individuales, el trabajador enviará copia de los certificados o títulos adquiridos al Departamento de Administración de Personal del centro de trabajo. Dicha información podrá ser tenida en cuenta de cara a posibles promociones.

Artículo 23. – Sistemas formativos.

La Dirección podrá utilizar, para lograr la mayor eficacia de las acciones formativas programadas, los sistemas más adecuados para cada acción o colectivo (presencial, online, multimedia, etc.).

GONVARRI I CENTRO DE SERVICIOS, S.L.

Artículo 40.º – Formación profesional.

Con el fin de favorecer la formación de los trabajadores afectados por el presente Convenio, y a su vez potenciar el principio de calidad total en la producción de Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L., la empresa procurará e incentivará el acceso de sus trabajadores a cursos de formación profesional, tanto internos como externos.

El Comité de Empresa durante los dos primeros meses del año podrá presentar solicitudes de cursos de formación para el año. Todos los trabajadores vinculados por el presente Convenio tendrán acceso a los cursos de formación siempre impartidos en aula. Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. se compromete, en los supuestos en que el trabajador cumpla con los requisitos indicados anteriormente, a facilitar el seguimiento del citado curso de formación, adaptando la jornada del empleado al horario del mismo, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita.

Aquellos trabajadores que con regularidad cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional disfrutarán de los permisos no retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, siempre y cuando se justifique documentalmente. Se considerarán como horas de formación aquellas que se realicen para aprendizaje de nuevos puestos, nuevas maquinarias o promoción en el trabajo que se realicen fuera de las aulas, siempre que el trabajador esté acompañado por un formador y no esté sustituyendo a un empleado de la máquina y/o el grupo de trabajo normal de la máquina estuviera completo.

Aquellos trabajadores que participen en cursos de formación que se realicen fuera de la jornada ordinaria de trabajo percibirán los siguientes incentivos de carácter económico: a) 7,81 €/hora de formación para aquellos trabajadores que

acudan a cursos de formación directamente relacionados con el desempeño o la mejora de las funciones del puesto de trabajo que desarrollen en el momento de la celebración del curso. b) 3,90 €/hora de formación para aquellos trabajadores que acudan a cursos de formación que, organizados por la empresa, tengan como objeto favorecer los conocimientos generales de los empleados sobre las distintas fases productivas de Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L., con el fin de que éstos puedan optar a una posible promoción profesional.

GRUPO ANTOLÍN ARA, S.A.

Artículo 11. – Formación.

La formación es un objetivo fundamental de la empresa, y se considera imprescindible para desarrollar la calidad total, ya que ello redundará en el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Se abonarán «horas de formación» a las personas que asistan a los cursos con carácter voluntario fuera de la jornada laboral, excepto al Gerente y Jefes de Departamento. La cuantía de la hora de formación será de 5 euros/hora durante la vigencia del Convenio.

GRUPO ANTOLÍN ARDASA, S.A.

Artículo 26. – Horas de formación.

Se percibe la cantidad de 4,44 euros/hora para el año 2013, 2014 y 2015 y la que corresponda por aplicación del aumento salarial pactado para el año 2016, por hora de formación, siempre que ésta se realice fuera de jornada. Deja de percibirse el plus de transporte diario para acciones formativas fuera de las instalaciones de G. A. Ardasá o que realizándose en éstas, sea fuera de la jornada de trabajo. Cuando la acción formativa tenga una duración igual o inferior a 2 horas se percibirá solamente el plus de transporte diario. Este plus de hora de formación se percibirá igualmente para asistencia a reuniones convocadas por la empresa o el Grupo Antolín para grupos de mejora o trabajo y reunión de UET, fuera de jornada laboral.

GRUPO ANTOLÍN DAPSA, S.A.

Artículo 39. – Formación e información.

Las charlas, seminarios, cursos, etc., se realizarán indistintamente dentro o fuera de la jornada de trabajo, según las necesidades de la organización. Las horas que se realicen fuera de la jornada laboral se abonarán a 4,5 euros durante toda la vigencia del presente Convenio. Los trabajadores a incentivo variable y por el tiempo que asistan a los cursos, seminarios o charlas, se les pagará la prima de producción de acuerdo con la media del mes anterior. La formación será voluntaria fuera de la jornada laboral.

GRUPO ANTOLÍN EUROTIRM, S.A.

Artículo 28. – Horas de formación.

Se abonarán «horas de formación» a los asistentes a cursos con carácter voluntario fuera de la jornada laboral. La cuantía de la «hora de formación» es de 6,01 euros/hora. Años 2014, 2015, 2016 y 2017.

HEIMBACH IBÉRICA, S.A.

Artículo 7. – Fomento y mantenimiento del empleo.

...

– La empresa se compromete a no realizar contrataciones con empresas de Trabajo Temporal, ni bajo la modalidad de Formación.

HIPERBARIC, S.A.

CAPÍTULO VI. – FORMACIÓN

Artículo 28. – Planes de formación.

Tanto para la empresa como para sus personas la formación continua es un factor decisivo para el desarrollo personal y profesional de ellas y la mejora de la eficacia y competitividad de la empresa, así como la continua adaptación al proceso de innovación tecnológica. fruto de ello la empresa se compromete a realizar planes de formación, en cuya elaboración participarán la Dirección y el Comité. La formación es una mejora para todos los agentes implicados por lo cual, de mutuo acuerdo, se acuerda que todos los gastos de la formación (tasas, material, formadores) serán a cargo de la empresa mientras que las horas dedicadas a la actividad formativa serán la mitad a cargo de la empresa y la otra mitad a cargo de la persona. Estas horas no serán consideradas en ningún caso como horas extras sino que serán compensadas como horas libres.

JOHNSON CONTROLS AUTOBATERÍAS, S.A.

VI. – FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17. – Objetivos de la formación profesional.

La empresa y sus trabajadores entienden la formación profesional como un perfeccionamiento tendente a orientar adecuadamente los problemas humanos y sociales derivados de las relaciones industriales, tanto de la mano de obra y empleados sin mando, como los de mandos intermedios y superiores.

Por medio de la formación profesional debe lograrse que los trabajadores se encuentren en situación de plena eficiencia, con la evolución tecnológica y desarrollo de los sistemas de trabajo en la fábrica.

Para lograr estos objetivos, la empresa deberá organizar, con iniciativa propia o en colaboración con los centros privados y oficiales que considere oportunos, cursillos, charlas, etc., de aquellas especialidades que en cada momento se considere conveniente, informando adecuadamente a los Representantes de los Trabajadores, teniendo en cuenta la asistencia de estos cursos en su historia a la hora de promocionar.

Independientemente de las iniciativas que en esta materia tome la empresa, los Representantes de los Trabajadores podrán proponer a la Dirección de Recursos Humanos, cuantas actuaciones consideren oportunas y que ayuden a lograr los objetivos fijados en este artículo.

En el caso de que la formación sea requerida por la empresa a determinados trabajadores fuera de la jornada laboral se abonará el importe/hora fijado en el Anexo-2 más el transporte cuando proceda.

Artículo 18. – Formación profesional.

La empresa reconoce el derecho de todos los trabajadores a los estudios de formación profesional. Para ello, facilitará al trabajador que lo solicite el cambio oportuno de turno, teniendo en cuenta que, para evitar posibles injusticias con el resto del personal, se le pondrá en los turnos menos solicitados. Se entiende que este cambio se realizará durante la duración del curso en cuestión.

Lo dispuesto queda supeditado a que la empresa tenga siempre personal suficiente de plantilla que no realice estudios de formación profesional para cubrir los puestos de los que han sido cambiados, lo que se realizará de acuerdo con el Comité de Empresa.

LA FLOR BURGALESA, S.L.

CAPÍTULO V. – DERECHOS SINDICALES

Artículo 25. – Comités de empresa y delegados de personal.

Estos organismos tendrán reconocidos los derechos y funciones previstos en la legislación vigente.

Si para la asistencia a cursos de formación fuera preciso que un representante de los trabajadores se ausentase más horas que las del crédito horario del mes en el que se realice el curso, podrá acumular, previa comunicación a la empresa, horas de crédito horario de meses futuros y/o de miembros del comité de empresa del mismo sindicato para la realización de la formación correspondiente.

LENNOX REFAC, S.A.

Artículo 26. – Crédito de horas a los miembros del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas cada uno.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité en función de la necesidad mensual, para su labor sindical así como para la asistencia a cursos de formación organizados por su Sindicato o Institutos de Formación. De igual forma los miembros del Comité podrán acumular entre si hasta un máximo de 40 horas mensuales, para los fines anteriormente citados.

MONCOR 2000, S.L

Artículo 7. – Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Artículo 36. – Horas de formación.

Las horas de formación que la empresa considere como obligatoria su asistencia y que se deban realizar fuera de la jornada habitual de trabajo serán compensadas a razón de 5 euros/hora independientemente de la categoría profesional más 0,19

euros/km por el cómputo de 20 km si se imparte la formación en el centro de trabajo y en cómputo de 6 km si se imparte en la sede central de carretera Madrid-Irún, Km 243, Naves Plastimetel 27 de Burgos.

Artículo 59. – Crédito horario.

Los Delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación por escrito a la empresa con 48 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Si para la asistencia a cursos de formación fuera preciso que un representante de los trabajadores se ausentase más horas que las del crédito horario del mes en el que se realice el curso, podrá acumular, previa comunicación a la empresa, horas de crédito horario de meses futuros y/o de miembros del Comité de Empresa para la realización de la formación correspondiente.

CAPÍTULO UNDÉCIMO. – FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 61 – Principios generales.

De conformidad con lo establecido por el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Artículo 62. – Objetivos.

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguiente objetivos:

- a) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- b) La especialización dentro del propio trabajo.
- c) La reconversión profesional.
- d) La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 63. – Información.

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

PIERRE GUÉRIN IBÉRICA, S.A.U.

Artículo 21. – Crédito de horas a los miembros del Comité de Empresa:

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas cada uno.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas habituales de que disponen los miembros del Comité a fin de prever la asistencia a cursos de formación organizados por su Sindicato o Institutos de Formación. De igual forma los miembros del Comité podrán acumular entre sí hasta un máximo de 25 horas mensuales, para los fines anteriormente citados.

SERVICIOS SEMAT S.A. (Burgos)

Artículo 43. – Formación.

La empresa velará en todo momento, porque las cuotas sociales abonadas en concepto de formación al régimen general de la Seguridad Social, se reinviertan sobre los trabajadores del centro de trabajo de la empresa en Burgos.

SIRO BRIVIESCA, S.L.

Artículo 38. – Ayudas a estudios.

Con carácter general se establece para los trabajadores/as de la empresa e hijos (ya sean naturales o adoptados), siempre que no alcancen los 24 años, que no figuren como trabajadores/as por cuenta ajena de forma no esporádica en esta empresa o en otras y que se encuentren bajo la tutela de sus padres y estudien planes de estudios oficiales del MEC de régimen general, las cantidades que se indican a continuación. En el caso de que la pareja de padres sean trabajadores/as de esta empresa, esta ayuda se hará efectiva solamente en uno de ellos.

Situación Año 2012

Preescolar e infantil (2 a 6 años) 40 euros

Educación Primaria (6 a 11 años) 52 euros

Educación Secundaria (11 a 16 años) 110 euros

Bachillerato o Ciclo de Grado Medio (16 a 18 años) 163 euros

Ciclo de Grado Superior (18 años y +) 262 euros

Universidad 402 euros

(Las edades sirven de referencia, lo realmente vinculante es el grado de Formación que se cursa).

La empresa abonará la cantidad de 145 euros adicionales en el caso de que los estudios en cuestión se cursen en un centro domiciliado en una localidad distinta a la de la residencia habitual de los padres.

Estas cantidades se actualizarán anualmente en la misma proporción que lo haga el Convenio Colectivo con las revisiones que procedan.

Las cantidades reflejadas en este artículo serán abonadas en el mes de noviembre, una vez que el interesado/a acredite la formalización de la matrícula correspondiente.

Devengarán este derecho los trabajadores/as que durante el curso escolar lleven, al menos, seis meses de alta en la empresa.

Artículo 39. – Formación.

Además de cumplir con las obligaciones legales relativas al plan de formación y a las ayudas que se puedan recibir al respecto, la empresa se compromete a facilitar la formación de los trabajadores/as autorizando los permisos individuales de formación y facilitando en la medida de lo posible el ejercicio de los derechos de adaptación de jornada y cambio de turno por los trabajadores/as estudiantes que lo necesiten.

Si la formación de empresa se desarrolla fuera de la jornada laboral, el asistente disfrutará del tiempo equivalente en descanso y recibirá un incentivo de 8 euros por cada hora.

URBASER, S.A LIMPIEZA VIARIA ARANDA DE DUERO

Artículo 33 .-

...

El contrato de formación sólo se podrá realizar para los servicios concretos relacionados con las oficinas y personal de talleres.

Artículo 49. – Formación.

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto de los trabajadores, posibilitar los sistemas de acceso e impulsar la política de prevención en Seguridad y Salud Laboral.

El trabajador, previo aviso y justificación suficiente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tendrá derecho a:

1. 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 el centro de trabajo, cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios para la obtención de un título académico o profesional.
2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
3. El horario de realización de los cursos del Plan de Formación de la empresa para la formación y el perfeccionamiento profesional será preferentemente dentro de la jornada de trabajo. Cuando por necesidades organizativas de la empresa dichos cursos se realizaran fuera de la jornada de trabajo, la asistencia será igualmente voluntaria.



LEÓN

ARISOLIS AMBIENTAL, S.L

Artículo 13. Empleo

D) Los contratos en prácticas no serán inferiores a doce meses, prorrogables en períodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 60% en el primer año y el 75% en el segundo, de las retribuciones de la categoría correspondiente sin que en ningún caso sean inferiores a lo establecido legalmente. Estos contratos no pueden superar el 10% de la plantilla.

Se fija un plazo de superación del período de prueba de 30 días.

E) Los contratos celebrados para la formación y el aprendizaje no serán inferiores a 6 meses prorrogables en períodos de seis meses hasta el máximo legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 60% en el primer año y del 75% en el segundo, según la categoría correspondiente, sin que en ningún caso sea inferior a lo establecido legalmente. El personal contratado en esta modalidad no podrá superar el 10% de la plantilla.

Se fija un período de prueba de 30 días.

La comisión paritaria del convenio será la encargada de fijar la formación mínima que deben tener los contratados, mediante la modalidad de prácticas y aprendizaje. Asimismo, velará por el cumplimiento del Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

Artículo 19. Cambio de turnos

La empresa facilitará los cambios de turno entre los trabajadores. Tendrán prioridad las personas que justifiquen la necesidad del cambio relacionado con los siguientes asuntos: visita al médico, acompañamiento de familiares al médico, situaciones urgentes, asistencia a cursos de formación.

Se apelará al compañerismo entre los trabajadores para llegar a acuerdo, pero en el caso de que éste no sea posible; se establece que tendrán preferencia dentro de su categoría, las personas que acrediten mayor antigüedad y/o mejor calificación profesional, conforme al baremo redactado en el anexo IV. Dicho baremo podrá completarse con los representantes de los trabajadores/as, con respeto siempre a los principios de derecho necesarios.

Capítulo IV. Formación profesional

Artículo 21. Principios generales

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

Artículo 22. Objetivos de la formación

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

- a) adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos, profesionales y las certificaciones de profesionalidad, priorizando la titulación relacionada con el sector.
- e) Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.
- f) conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- g) adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa por objetivos.
- h) ampliación de los conocimientos de los trabajadores/as que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- i) Formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, cuando se produzcan cambios en las funciones que se desarrollen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 23. Desarrollo de la formación

- 1. La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, y se realizará preferentemente en los locales de la propia empresa.
- 2. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo.
- 3. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico está obligado a prestar su apoyo al plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de su competencia.

4. cualquiera trabajador/a de la empresa podrá presentar a la representación de los trabajadores/as o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.
5. La información de la oferta formativa de la empresa será clara y accesible a toda la plantilla.
6. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 24. Coste de la formación

Los planes de formación profesional se financiarán mediante el crédito resultante de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa durante el año anterior en concepto de cotizaciones por formación profesional el porcentaje de bonificación que anualmente se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

AYUNTAMIENTO DE LA BAÑEZA. Personal Laboral

Artículo 11.9.

Los empleados públicos que cursen estudios académicos de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo. Si tal es el régimen instaurado en el ayuntamiento, dentro de los periodos lectivos, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a cursos, siempre que las necesidades del servicio y organización del trabajo lo permitan. Será requisito imprescindible para disfrutar de los derechos reconocidos anteriormente, que el empleado acredite que cursa con regularidad y aprovechamiento estos cursos.

Artículo 29.- Licencia por estudios.

1. considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal municipal y la mejora de los servicios, en función de las prioridades que señale el ayuntamiento de La Bañeza, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo de formación y, asimismo, se comprometen a colaborar en la extensión del ámbito de actuación del presente artículo sobre formación.
2. Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con las labores a desempeñar, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, podrán concederse licencias por el tiempo que aquellos duren, con el límite máximo de doce meses.
3. Concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.
4. Al finalizar el período de licencia por estudios, el beneficiario presentará al órgano competente para su concesión una memoria global del trabajo desarrollado, así como una certificación académica de los estudios realizados.

En cuanto a los demás requisitos y condiciones para su concesión se estará a lo que, en desarrollo de esta previsión y previa negociación en la mesa de negociación que corresponda, se establezca. En defecto de desarrollo se entenderá por materias directamente relacionadas con la función pública aquellas que guarden relación directa con las funciones y actividades del puesto de trabajo desempeñado.

5. Durante estas licencias se tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas. Si se trata de órdenes o comisiones de servicio, el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, sin perjuicio de la consideración, cuando proceda, de residencia eventual a efectos de indemnizaciones por razón de servicio.

La no presentación de la memoria y la certificación referidas en el apartado segundo de este artículo dará lugar a la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas, sin perjuicio de las responsabilidades que, en su caso, fueren exigibles.

BA VIDRIO, S.A.

capítulo IV.–Formación.

Artículo 20.–Objeto de la formación.

La introducción de las nuevas tecnologías y sistemas de organización del trabajo, la permanente opción por la superación de los niveles de seguridad en el trabajo, así como la mejora constante de la calidad y eficacia para la satisfacción de las exigencias de los clientes, determina que la empresa adopte los medios y procedimientos oportunos para incentivar el aprendizaje permanente en la empresa, estimulando en la plantilla el deseo de progresar mediante el logro de un mayor nivel formativo y de una mayor capacidad profesional.

Para ello la empresa, conforme a las necesidades de adecuación de los trabajadores a los nuevos métodos productivos y de mejora de los sistemas de trabajo, realizará los cursos de formación adecuados para la implantación y/o modificación de sistemas de organización del trabajo, así como otros cursos de formación referidos al mantenimiento y perfeccionamiento de los niveles formativos ya ostentados por los trabajadores, y a la concienciación de los trabajadores con la observancia de la normativa referida a seguridad y salud laboral. A tal efecto elaborará con carácter anual el correspondiente plan de formación.

20.1.–Formación obligatoria.

20.1.1.–Materias.

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

- a) La implantación de nuevos sistemas de organización del trabajo y/o modificación de los sistemas ya existentes.
- b) La obtención por los trabajadores de mayores niveles de polivalencia dentro de su grupo profesional, o el mantenimiento y/ o perfeccionamiento de la que acrediten.

- c) La formación en materia de seguridad y salud laboral y la concienciación de los trabajadores de la necesidad de cumplimiento de los sistemas establecidos al respecto.

20.1.2.–Horario de la formación.

Como regla general, los cursos deberán desarrollarse dentro de la jornada de trabajo. 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 6,75 euros por cada hora completa fuera del horario normal de trabajo, así como los gastos de desplazamiento que, en su caso, pudieran originarse.

20.1.3.–Evaluaciones.

A la finalización de los cursos, los trabajadores que hayan recibido la formación realizarán una valoración de la misma, la cual figurará en su expediente personal, junto a la acción formativa impartida, todo lo cual se tendrá en consideración a los efectos de futuras promociones.

20.2.–Formación voluntaria.

La asistencia al resto de los cursos de formación será voluntaria para los trabajadores, debiendo ser organizados los cursos preferentemente fuera de las horas de trabajo.

Artículo 21.–Plan de formación.

21.1.–Criterios.

El plan anual de formación a que se hace referencia en el artículo anterior estará guiado por los criterios siguientes:

21.1.1.–Formación obligatoria.

Cuando la empresa tenga la previsión de implantar nuevos sistemas de organización del trabajo y/ o modificación de los existentes, deberá contemplar la formación necesaria en los planes anuales, formación que deberá ir específicamente referida a la adecuación de los trabajadores a las nuevas tareas y/ o a la adaptación a las nuevas tecnologías, métodos y sistemas de trabajo.

La falta de señalamiento en el plan anual, de formación específicamente referida a la implantación o modificación de sistemas de trabajo, por no existir al momento de realizarlo la previsión de efectuar aquella implantación o modificación de sistemas de organización del trabajo, no dejará sin efecto la obligación empresarial de cumplir con esta obligación.

En cualquier caso, los planes anuales de formación, deberán contemplar necesariamente el desarrollo de cursos destinados a fomentar los niveles de polivalencia de los trabajadores dentro de su grupo profesional, y la concienciación de los trabajadores en la observancia de la normativa de seguridad y salud laboral.

21.1.2.–Formación voluntaria.

La formación voluntaria, estará orientada al logro de los objetivos siguientes:

- la elevación del nivel formativo general de los trabajadores;
- la mejora de la competencia profesional cuando se observen deficiencias con relación al desempeño de las funciones, pese a haber recibido el trabajador la formación necesaria de carácter obligatorio;
- la capacitación para la promoción y progresión profesional, así como para la adquisición de nuevas competencias para el desempeño de las funciones asignadas.

21.2.–Participación del comité de empresa.

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

CEMENTOS COSMOS, S.A

Artículo 23 -Ascensos:

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, mérito, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Cuando se produzca una vacante, tendrán prioridad, siempre que cumplan con el perfil demandado por la Empresa, los trabajadores de la propia Empresa, teniéndose en cuenta la formación, antigüedad y méritos del trabajador y valorándose especialmente la asistencia a los cursos de formación organizados por la Empresa y los conocimientos en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Los criterios de ascenso se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno u otro sexo.

CC & CC BEMBIBRE, S.L

Artículo 7. contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales sobre contratación que en cada momento se encuentren vigentes.

El contrato para la formación y el aprendizaje podrá celebrarse por una duración mínima de seis meses y máxima de tres años.

capítulo XIII

Formación

Artículo 46. Principios generales.

Para mejorar la formación del trabajador, la Empresa, siempre y cuando no afecte a la normal prestación del servicio, facilitará en la medida de lo posible la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, que guarden relación directa con la actividad de la Empresa.

Artículo 47. Formación.

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación, la Empresa desarrollará acciones de perfeccionamiento o reciclaje de sus trabajadores.

La Empresa procurará impartir esta formación con habitualidad, dedicando el tiempo preciso, dentro de la jornada laboral, a la función de perfeccionamiento o reciclaje, sin perjuicio de la asistencia de sus trabajadores, cuando así lo acuerde la Empresa, a los cursos de formación que convoquen las Empresas clientes con las que se relacione la Empresa, sobre los productos propios de aquéllas, o la asistencia de los trabajadores de la Empresa a jornadas o seminarios impartidos por centros o Instituciones a los que sea inscrito el trabajador por cuenta de la Empresa.

Esta formación, así como la exigida por la Ley 26/2006 de mediación en seguros privados para el personal de operaciones en el ámbito de seguros privados, es inherente y será equiparable a la establecida para los contratos para la formación y el aprendizaje.

Artículo 48. Periodos de formación previa y formación continua.

Cuando los trabajadores contratados deban asistir con carácter obligatorio a cursos de formación, las empresas abonarán las horas empleadas al valor tipo hora convenio que corresponda al nivel salarial del trabajador.

CEMENTOS TUDELA VEGUÍN, S.A.

Artículo 9.- Promoción profesional-estudios.

9.1.- Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales, o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico a tenor de la Ley Orgánica de Educación, tienen derecho en los términos que se establezcan:

- a) a los permisos necesarios, por el tiempo máximo de 10 días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitudes y evaluaciones, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales, cobrando dichos

días como permisos retribuidos; a tales efectos, también podrán pedir la división de las vacaciones anuales previstas en el artículo correspondiente de este convenio, siempre que sean compatibles con la organización razonable del trabajo en la Empresa.

- b) a prestar sus servicios, en el caso de que asistan a los cursos que se señalan anteriormente y si en la Sección donde prestan sus servicios hay varios turnos de trabajo, en aquel que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares, previo informe del comité de Empresa.

9.2.- Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, en los centros oficiales, disfrutando al efecto de los beneficios siguientes:

- a) Una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a dicha clase, sin que tal reducción a cargo de la Empresa pueda ser superior a dos horas diarias y a 270 en todo el curso.
- b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con la reserva de puesto de trabajo.

9.3.- En todo caso, la Dirección podrá exigir los justificantes oportunos para el disfrute por el trabajador de los derechos que le concede este artículo, exigiéndose un grado normal de aprovechamiento en los estudios, para la continuidad de la concesión de estos beneficios, sirviendo como patrón de normal el aprobado del 70% de las asignaturas matriculadas en cada curso académico.

9.4.- Si tales cursos hubiesen sido organizados por la Empresa, la asistencia del trabajador será obligatoria, e igualmente cuando sean cursos o ciclos de formación que se desarrollen íntegramente dentro de la jornada de trabajo. También serán de realización obligatoria los cursos de formación en materia de Seguridad y Salud derivados de la aplicación, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

9.5.- La realización de los cursos también será obligatoria para la Empresa y los trabajadores cuando se haya acordado así como consecuencia de una regulación de empleo que afecte a los mismos, determinando un cambio a puesto de trabajo distinto, cuyo desempeño haga necesaria la realización de dicho curso y también en los supuestos de movilidad funcional, cuando la formación sea necesaria para la correcta ejecución de las nuevas tareas según criterio de la Dirección, previo informe del comité de Empresa.

9.6.- Estas facilidades deben ser compatibles con la organización de la Empresa. cuando a criterio de la Dirección de Fábrica no fuera posible la realización de los cursos dentro de la jornada laboral, se podrán realizar fuera de la misma, retribuyéndose las horas invertidas como Horas Extras tipo a sin llamada.

EMELESA S.L.

Artículo 20.

La empresa estudiará un plan de formación para todos sus trabajadores del sector forestal, que deberá impartirse preferentemente en los meses de menor actividad y mayores inclemencias meteorológicas.

EXTERNA TEAM SL.

Artículo 12. Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo;...

Artículo 24. Contratación.

...

Contrato para la formación y el aprendizaje.- El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa. Las partes acuerdan expresamente que la duración de los contratos de formación y aprendizaje no pueda ser inferior a seis meses ni superior a tres años, conforme a la legislación laboral vigente.

FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA

Artículo 31. Formación

La Fundación Santa Bárbara, por las especiales características que concurren, es consciente de la necesidad de formar y reciclar a su personal, con la finalidad siguiente:

- Lograr la adaptación permanente de los trabajadores a la evolución de las especialidades formativas a impartir en sus centros.
- Propiciar la promoción profesional y social de los trabajadores como medida incentivadora de la cualificación personal docente, en materia de prevención de riesgos laborales y de apoyo.

El personal debe colaborar en la realización de un esfuerzo intelectual, así como un continuo perfeccionamiento en el trabajo y aprovechar al máximo los cursos que se pongan a su disposición para conseguir una formación integral de calidad que permita alcanzar los fines propuestos.

Los gastos de formación correrán por cuenta de la Fundación, que tratará de obtener los máximos recursos para la financiación de los mismos, concurriendo a todo tipo de convocatorias que se ajusten a las necesidades formativas de la entidad.

La Dirección continuará con su política de formación para el personal de plantilla, mediante planes anuales que incrementen la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades. En esta línea, y con el fin de facilitar la participación del mayor número de trabajadores en las distintas acciones formativas, ambas representaciones acuerdan regular esta materia con arreglo a los siguientes criterios:

1. Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en los mismos se prevean, serán elaborados y organizados por la Dirección de la Fundación, la cual determinará en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos.
2. La representación de los trabajadores, propondrá así mismo, las acciones formativas que estimen necesarias, participando en el desarrollo e implantación de los distintos planes y acciones, informando a su criterio de la eficacia de los mismos
3. Los cursos de formación estarán clasificados con arreglo a las siguientes categorías:
 - a) cursos de adaptación o reciclaje profesional.- Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a adaptar trabajadores cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido, ya fuera por cambio de oficio, introducción de nuevas tecnologías o necesidades de rentabilidad o racionalización del trabajo.

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia obligatoria por parte de los trabajadores a quienes vayan dirigidas y tendrán lugar preferentemente dentro de su jornada laboral. Cuando ello no fuera posible en todos los casos, se realizarán fuera de jornada, y se compensará a los trabajadores con descansos, por el tiempo utilizado por esta circunstancia.

- b) cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo o actualización del puesto de trabajo.- Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a mejorar la cualificación profesional de los trabajadores en aspectos propios de su oficio, imprescindibles para el normal desarrollo de sus cometidos y la actualización tecnológica.

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia obligatoria, y podrán tener lugar dentro o fuera de la jornada laboral, y se compensará a los trabajadores con descansos, por el tiempo utilizado por esta circunstancia.

- c) cursos complementarios en materias necesarias para el puesto de trabajo.- Son los comprendidos en acciones formativas no directamente dirigidos a las actividades propias de un puesto en concreto, pero que lo completan y ocasionan la aparición de sinergias beneficiosas para la optimización del desarrollo de sus funciones.

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia obligatoria, y podrán tener lugar dentro o fuera de la jornada laboral, y se compensará a los trabajadores con descansos, por el tiempo utilizado por esta circunstancia.

d) Cursos optativos.- Cualesquiera otras acciones formativas que pudieran plantearse fuera de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y c) tendrán carácter voluntario por lo que de realizarse fuera de jornada la asistencia a las mismas no dará derecho a compensación de ningún tipo, y en el caso de tener lugar dentro de la jornada, podrá exigirse la recuperación del tiempo invertido en aquéllas. Este mismo criterio será de aplicación cuando trabajadores no encuadrados en acciones formativas concretas deseen incorporarse a alguna de ellas, sin perjuicio de que en cualquier caso deba ser previamente solicitado a la Dirección y autorizado por esta.

4. El encuadramiento de las distintas acciones formativas en una u otra de las categorías contempladas en el punto 3 se llevará a cabo por la Dirección con carácter previo a la iniciación de las mismas, informándose a la representación de los trabajadores en cada caso, de conformidad con lo establecido en el punto 2.

5 Las acciones formativas que se realicen al amparo de planes estatales o autonómicos de formación continua se registrarán por las condiciones específicas que se recojan en dichos planes.

Las horas de formación fuera de la jornada serán previo acuerdo entre las partes y se compensarán con descansos cuando se correspondan a las categorías a), b) y c).

GEROGES 5 ESTRELLAS S.L.

Artículo 13. Empleo.

...

D) Los contratos en prácticas no serán inferiores a doce meses, prorrogables en períodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 60% en el primer año y el 75% en el segundo, de las retribuciones de la categoría correspondiente sin que en ningún caso sean inferiores a lo establecido legalmente. Estos contratos no pueden superar el 10% de la plantilla.

Se fija un plazo de superación del período de prueba de 30 días.

E) Los contratos celebrados para la formación y el aprendizaje, no serán inferiores a 6 meses prorrogables en períodos de seis meses hasta el máximo legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 60% en el primer año y del 75% en el segundo, según la categoría correspondiente, sin que en ningún caso sea inferior a lo establecido legalmente. El personal contratado en esta modalidad no podrá superar el 10% de la plantilla. Se fija un período de prueba de 30 días.

La comisión paritaria del convenio será la encargada de fijar la formación mínima que deben tener los contratados, mediante la modalidad de prácticas y aprendizaje. Asimismo, velará por el cumplimiento del Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

Artículo 19. Cambio de turnos

La empresa facilitará los cambios de turno entre los trabajadores. Tendrán prioridad las personas que justifiquen la necesidad del cambio relacionado con los siguientes asuntos: visita al médico, acompañamiento de familiares al médico, situaciones urgentes, asistencia a cursos de formación.

Se apelará al compañerismo entre los trabajadores para llegar a acuerdo, pero en el caso de que este no sea posible; se establece que tendrán preferencia dentro de su categoría, las personas que acrediten mayor antigüedad y/o mejor calificación profesional, conforme al baremo redactado en el anexo IV. Dicho baremo podrá completarse con los representantes de los trabajadores/as, con respeto siempre a los principios de derecho necesarios.

Capítulo IV. Formación profesional

Artículo 21. Principios generales

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

Artículo 22. Objetivos de la formación

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

- a) adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos, profesionales y las certificaciones de profesionalidad, priorizando la titulación relacionada con el sector.
- e) Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.
- f) conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- g) adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa por objetivos.
- h) ampliación de los conocimientos de los trabajadores/as que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

- i) Formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, cuando se produzcan cambios en las funciones que se desarrollen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 23. Desarrollo de la formación

1. La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, y se realizará preferentemente en los locales de la propia empresa.
2. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo.
3. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico está obligado a prestar su apoyo al plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de su competencia.
4. cualquiera trabajador/a de la empresa podrá presentar a la representación de los trabajadores/as o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.
5. La información de la oferta formativa de la empresa será clara y accesible a toda la plantilla.
6. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 24. Coste de la formación

Los planes de formación profesional se financiarán mediante el crédito resultante de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa durante el año anterior en concepto de cotizaciones por formación profesional el porcentaje de bonificación que anualmente se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

HEDISA S.A.U

Artículo 7.- Contratos formativos.-

1.- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional, adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.

- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
 - c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.
- Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.
- a los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.
- d) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
 - e) La retribución del trabajador no podrá ser inferior al 60% o 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
 - f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

LABORATORIOS TECNOLÓGICOS DE LEÓN, S.L.

Artículo 13. Formación.

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 o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- c) 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.

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 período 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.

2. En todos los casos contemplados en el precedente apartado, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

3. Las empresas darán conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores, de los costos aplicados a la formación durante el ejercicio económico.

4. Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

Artículo 44. Formación a nivel de empresa.

1. Las partes firmantes del presente convenio, siendo plenamente conscientes de la trascendencia de la formación tecnológica de los trabajadores de la empresa, asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación continua en su IV edición y sucesivas

MONDELEZ ESPAÑA PRODUCTION, S.L.U.

Comisión de formación.

Ambas partes acuerdan constituir una comisión de Formación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo II, de la Resolución de 25 de noviembre de 1993 -Dirección General de Trabajo-, por la que se acuerda la inscripción y publicación del acuerdo Nacional sobre Formación profesional continua.

Dicha comisión de formación, estará integrada por 3 miembros designados por cada representación. La comisión de formación continua acordará la redacción de un reglamento de funcionamiento.

ANEXO V

CONTRATOS DE FORMACIÓN Y PRÁCTICAS.

1) contratos para la formación: Tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación, y se regirá por las siguientes reglas:

- a) Duración: Mínima 6 meses, máxima 2 años.
- b) Edad: Mayores de 16 y menores de 21 años.
- c) Retribución: En función del tiempo de trabajo efectivo de acuerdo a:
 - Primer año: 125% del Salario Mínimo Interprofesional.
 - Segundo año: 150% del Salario Mínimo Interprofesional.
- d) Formación: Se establecerá por parte de la comisión de formación, de acuerdo al oficio y descripción del puesto de trabajo.
- e) oficios: Seguridad de calidad, Producción y Mantenimiento.
- f) Tiempo de formación: Dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo, y del número de horas establecido por la comisión de formación para el módulo formativo de acuerdo a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso pueda ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.
- g) Tal modalidad no se utilizará para la cobertura de puestos fijos.
- h) El número máximo de este tipo de contratos no podrá ser superior al 8% de la plantilla fija.

2) El contrato de trabajo en prácticas, podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Duración mínima: 6 meses, prorrogables por iguales períodos de tiempo, hasta un máximo de 2 años.
- b) Retribución:
 - Seis primeros meses: 80% de la tabla salarial recogida en el anexo III del convenio.
 - Resto de vigencia del contrato: 100% de referida tabla salarial.

3) En lo no previsto en el presente anexo será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral en materia de contratación en prácticas y para la formación.

NAVOPTIK,S.L.

Artículo 28.–Contrato en prácticas.

Ámbito. Para todos los trabajadores en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que resultaren de aplicación, que habiliten para el ejercicio profesional de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la Formación Profesional, dentro de los 5 años siguientes, o 7 cuando se trate de un trabajador discapacitado, a la terminación de los correspondientes estudios.

Duración. Mínimo 6 meses, pudiéndose prorrogar hasta un máximo de 2 años. La duración mínima de cada prórroga será de 6 meses.

Período de prueba. Dos meses para todas las titulaciones de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3, y 1 mes para titulaciones de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2.

Retribución. Para aquellas categorías cuya retribución específica no esté contemplada en la tabla salarial en su condición de prácticas, el salario será del 75% para el primer año de contratación y del 85% para el segundo año, del salario fijado en la tabla salarial para la categoría correspondiente de la tabla salarial.

Para el resto de cuestiones no previstas en el presente convenio se estará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29.–Contrato para la formación y aprendizaje

Ámbito. Para todos los trabajadores mayores de 16 años y menores de 25, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

Conforme a la disposición transitoria cuarta del Real Decreto 1529/2012, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15% podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores. En caso de acudir a esta posibilidad la empresa deberá recabar informe previo de los representantes de los trabajadores.

Número de contratos que podrán realizarse. En centros de trabajo hasta cinco trabajadores: un empleado en formación.

En centros de trabajo a partir de seis trabajadores, si existe plan formativo de empresa o esta está acogida a uno agrupado, el 20% de la plantilla de dicho centro, redondeado al alza. De no existir tal plan de formación, el porcentaje será del 10% de la plantilla.

Duración. Mínimo 1 año, pudiéndose prorrogar por seis meses hasta por dos veces mediante acuerdo de las partes hasta un máximo de 3 años. La duración mínima de cada prórroga será de 6 meses.

Retribución y jornada. Percibirán el salario correspondiente al puesto de trabajo en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que pueda ser inferior en ningún caso al salario mínimo interprofesional.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, será del 75%, durante el primer año, y del 85%, durante el segundo y tercero, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.

Para el resto de cuestiones no previstas en el presente convenio se estará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre.

PIVA MOTOR, S.A.

Artículo 5.- Modalidades de contratación.

- a) contrato en prácticas.- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión del título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años o de los siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con la legislación vigente.
- B) contrato para la formación.- El contrato para la formación, tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

REAL FUNDACIÓN HOSPITAL DE LA REINA CATÓLICA

Capítulo IV. Formación. Promoción. Mejoras sociales.

Artículo 16.- Formación y perfeccionamiento.

16.1.- Para poder optar al disfrute de los permisos previstos en el arto 23 del Estatuto de los Trabajadores, será preciso que el trabajador:

- Esté matriculado oficialmente.

- comunique la matrícula en el momento de realizarla o en los siguientes cinco días laborables, con el fin de efectuar las previsiones correspondientes.
- Los permisos se referirán exclusivamente a los exámenes o pruebas finales.

16.2.- objetivos de la formación:

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

- a) adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales, priorizando la titulación relacionada con el sector.
- e) Reconversión profesional.
- f) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- g) Formación teórica y práctica suficiente adecuada en materia preventiva, cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

16.2.2.- Se facilitará la formación continuada para garantizar la actualización de conocimientos, técnicas de los distintos puestos de trabajo, incidiendo en la nueva creación y los de avances tecnológicos.

RESIDENCIA 3.ª EDAD LAS ENCINAS SL.

Artículo 13. 1 Empleo.

E) Los contratos celebrados para la formación y el aprendizaje, no serán inferiores a 6 meses prorrogables en períodos de seis meses hasta el máximo legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 60% en el primer año y del 75% en el segundo, según la categoría correspondiente, sin que en ningún caso sea inferior a lo establecido legalmente. El personal contratado en esta modalidad no podrá superar el 10% de la plantilla. Se fija un período de prueba de 30 días.

La comisión paritaria del convenio será la encargada de fijar la formación mínima que deben tener los contratados, mediante la modalidad de prácticas y aprendizaje. Asimismo, velará por el cumplimiento del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

Artículo 19. Cambio de turnos

La empresa facilitará los cambios de turno entre los trabajadores. Tendrán prioridad las personas que justifiquen la necesidad del cambio relacionado con los siguientes asuntos: visita al médico, acompañamiento de familiares al médico, situaciones urgentes, asistencia a cursos de formación...

Capítulo IV. Formación profesional

Artículo 21. Principios generales

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

Artículo 22. Objetivos de la formación

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

- a) adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos, profesionales y las certificaciones de profesionalidad, priorizando la titulación relacionada con el sector.
- e) Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.
- f) conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- g) adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa por objetivos.
- h) ampliación de los conocimientos de los trabajadores/as que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- i) Formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, cuando se produzcan cambios en las funciones que se desarrollen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 23. Desarrollo de la formación

1. La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, y se realizará preferentemente en los locales de la propia empresa.
2. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo.
3. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico está obligado a prestar su apoyo al plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de su competencia.
4. cualquiera trabajador/a de la empresa podrá presentar a la representación de los trabajadores/as o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.
5. La información de la oferta formativa de la empresa será clara y accesible a toda la plantilla.
6. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 24. Coste de la formación

Los planes de formación profesional se financiarán mediante el crédito resultante de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa durante el año anterior en concepto de cotizaciones por formación profesional el porcentaje de bonificación que anualmente se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

SERVICIO DE LIMPIEZA DEL COMPLEJO HOSPITALARIO DE LEÓN (SERALIA)

Artículo 30. Planes de Información y Formación.

1. - Formación:

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del acuerdo Nacional de Formación continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio.

El empresario garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados/as, en los temas relacionados con la limpieza hospitalaria y los factores específicos de riesgo del mismo, en base a la evaluación de los riesgos, en cursos de formación adecuados.

SOCIEDAD COOPERATIVA VEGA ESLA

Artículo 38.–Comisión paritaria.

...

8. además de las anteriormente mencionadas, son funciones específicas de la comisión Paritaria las siguientes, amén de las que de mutuo acuerdo puedan establecerse por acuerdo en su seno:

...

4. Desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del acuerdo Nacional de Formación continua.

Artículo 39.–Formación.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo estiman que la formación y cualificación de sus trabajadores y trabajadoras es uno de los principales baluartes de su competitividad. En este sentido, la comisión Paritaria en el ámbito del presente convenio colectivo estudiará y valorará las acciones de formación más adecuadas para la plantilla de trabajadores.

PALENCIA

AQUONA GESTIÓN DE AGUAS DE CASTILLA, SAU

Artículo 16.- Formación profesional

El trabajador/a tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento del puesto de trabajo.

Los cursos que se realicen fuera de la jornada de trabajo se compensaran como horas extraordinarias, éstas podrán ser retribuidas o compensadas en jornada; excluyendo los cursos que se realicen de forma voluntaria.

AYUNTAMIENTO DE ASTUDILLO, PERSONAL LABORAL

SECCIÓN SÉPTIMA.- PERMISOS PARA LA FORMACIÓN

Artículo 39.- Normas generales.

1. Con carácter general, el tiempo de asistencia a cursos de los programas de formación organizados por cualquier Administración se considerarán tiempo de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se celebren dentro del tiempo fijo o estable del horario de trabajo así como de la parte del tiempo de flexibilidad que discurre entre las 8 horas y las 15 horas. A estos efectos tendrán la misma consideración los cursos de formación continua organizados o promovidos por los Sindicatos dentro del AFCAP.

2. La Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando está centrada específicamente en el puesto de trabajo del empleado público, deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo. En su defecto, en otras horas, pero con el descuento en la jornada de trabajo del tiempo invertido en la misma, de acuerdo con lo establecido en el art. 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Cuando se trate de tele formación o enseñanza asistida por ordenador, se establecerá en cada convocatoria la equivalencia en horas lectivas, así como las condiciones temporales para el desarrollo del curso.

Artículo 40.- Permisos para la formación.

1. Asimismo, para facilitar el derecho a la formación y cualificación profesional reconocido en el artículo 57.1 de la Ley de Función Pública de Castilla y León, se concederán permisos retribuidos por los siguientes supuestos:

a) Para la asistencia a cursos de formación de los referidos en el artículo precedente, por el tiempo de desarrollo de los mismos, incluido el necesario para su desplazamiento.

2. Con la misma finalidad de facilitar la formación y cualificación profesional y en los términos que se especifican en cada caso, podrán concederse también los siguientes permisos:

a) Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los contemplados en el artículo anterior y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente y percibiendo sólo las retribuciones básicas, con un límite máximo de cuarenta horas al año.

b) Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, sin derecho a retribución y con una duración máxima de tres meses.

Artículo 59.- Formación y promoción.

Se facilitará la promoción a los trabajadores de modo objetivo, siempre que existan vacaciones en la empresa y atendiendo a sus puestos profesionales, valorando su capacidad e idoneidad para el ascenso profesional. Por parte de la Corporación se facilitará el acceso a cursos de formación de los trabajadores.

AYUNTAMIENTO CARRIÓN DE LOS CONDES. PERSONAL LABORAL

Artículo 26.- Formación profesional.

La formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal al servicio del Ayuntamiento y para la mejora permanente y continua del servicio público. La paulatina implantación de la Carrera Profesional facilita la formación y el reciclaje profesional.

El Ayuntamiento se compromete a la formación de sus empleados conjuntamente con los sindicatos firmantes del presente Acuerdo o convenio, se profundizará en la elaboración y ejecución de Planes de Formación Continua para los empleados públicos locales y proporcionará los tiempos necesarios para la realización de los cursos, con un máximo de 50 horas al año, entendiendo como tiempo efectivo de trabajo el empleado en su realización.

La Administración facilitará cursos para la preparación de las pruebas para promoción interna, según los criterios que se establezcan en cada momento.

Para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo a petición del servicio en cuanto a la necesidad de adaptación a nuevas tecnologías y/o especialización laboral; este periodo de formación se entenderá como tiempo de trabajo a todos los efectos.

AYUNTAMIENTO DE CERVERA DE PISUERGA. PERSONAL LABORAL

Artículo 25- Formación profesional.

La formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal al servicio del Ayuntamiento y para la mejora permanente y continua del servicio público. La paulatina implantación de la Carrera Profesional facilita la formación y el reciclaje profesional. El Ayuntamiento se compromete a la formación de sus empleados conjuntamente con los sindicatos firmantes del presente Acuerdo o convenio, se profundizará en la elaboración y ejecución de Planes de Formación Continua para los empleados públicos locales y proporcionará los tiempos necesarios para la realización de los cursos, con un máximo de 50 horas al año, entendiendo como tiempo efectivo de trabajo el empleado en su realización.

La Administración facilitará cursos para la preparación de las pruebas para promoción interna, según los criterios que se establezcan en cada momento.

Para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo a petición del servicio en cuanto a la necesidad de adaptación a nuevas tecnologías y/o especialización laboral; este periodo de formación se entenderá como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Sufragará el Ayuntamiento los gastos de desplazamiento a cursos.

AYUNTAMIENTO DE PAREDES DE NAVA. PERSONAL LABORAL

Artículo 25- Formación profesional.

La formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal al servicio del Ayuntamiento y para la mejora permanente y continua del servicio público. La paulatina implantación de la Carrera Profesional facilita la formación y el reciclaje profesional.

El Ayuntamiento se compromete a la formación de sus empleados conjuntamente con los sindicatos firmantes del presente Acuerdo o convenio, se profundizará en la elaboración y ejecución de Planes de Formación Continua para los empleados públicos locales y proporcionará los tiempos necesarios para la realización de los cursos, con un máximo de 50 horas al año, entendiendo como tiempo efectivo de trabajo el empleado en su realización.

La Administración facilitará cursos para la preparación de las pruebas para promoción interna, según los criterios que se establezcan en cada momento.

Para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo a petición del servicio en cuanto a la necesidad de adaptación a nuevas tecnologías y/o especialización laboral; este periodo de formación se entenderá como tiempo de trabajo a todos los efectos.

AYUNTAMIENTO DE SALDAÑA. PERSONAL LABORAL

Artículo 37.- Normas generales.

1. Con carácter general, el tiempo de asistencia a cursos de los programas de formación organizados por cualquier Administración se considerarán tiempo de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se celebren dentro del tiempo fijo o estable del horario de trabajo así como de la parte del tiempo de flexibilidad que discurre entre las 8 horas y las 15 horas.

A estos efectos tendrán la misma consideración los cursos de formación continua organizados o promovidos por los Sindicatos dentro del AFCAP.

2. La Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando está centrada específicamente en el puesto de trabajo del empleado público, deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo. En su defecto, en otras horas, pero con el descuento en la jornada de trabajo del tiempo invertido en la misma, de acuerdo con lo establecido en el art.19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos Laborales.

3. Cuando se trate de tele-formación o enseñanza asistida por ordenador, se establecerá en cada convocatoria la equivalencia en horas lectivas, así como las condiciones temporales para el desarrollo del curso.

Artículo 38.- Permisos para la formación.

1. Asimismo, para facilitar el derecho a la formación y cualificación profesional reconocido en el artículo 57.1 d de la Ley de Función Pública de Castilla y León, se concederán permisos retribuidos por los siguientes supuestos:

a) Para la asistencia a cursos de formación de los referidos en el artículo precedente, por el tiempo de desarrollo de los mismos, incluido el necesario para su desplazamiento.

...

2. Con la misma finalidad de facilitar la formación y cualificación profesional y en los términos que se especifican en cada caso, podrán concederse también los siguientes permisos:

a) Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los contemplados en el artículo anterior y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente y percibiendo sólo las retribuciones básicas, con un límite máximo de cuarenta horas al año.

- b) Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, sin derecho a retribución y con una duración máxima de tres meses.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN PALENCIA

Artículo 28.- Formación.

La dirección de Cruz Roja en Palencia en el marco del Plan de Formación continua que elabora la oficina Central de la Institución, comunicará a la R.L.T. el Plan Anual de Formación Continua para el personal de la plantilla encaminado a perfeccionar los conocimientos profesionales de los trabajadores y trabajadoras, a mejorar la prestación de los servicios que se realizan y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que desempeñan. Este Plan se desarrollará preferentemente en horario laboral.

La asistencia a los diferentes cursos orientados a mejorar sus competencias profesionales será de obligado cumplimiento para todo el personal de Cruz Roja, desarrollándose estos preferentemente dentro de la jornada laboral habitual. En caso de realizarse fuera de la jornada laboral, se compensará con descansos el exceso de horas efectivas invertido en formación sobre la jornada habitual. a5 – Núm. 80 11

Para facilitar la formación profesional y desarrollo personal, la Empresa procurará conceder permisos retribuidos con un límite máximo de veinte horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, que se celebren fuera del ámbito de la Empresa y con temarios directamente relacionados con las actividades de la entidad.

DORNIER, S.A. PALENCIA

Artículo 30.- Formación.

Los trabajadores tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, relacionados ambos con su trabajo, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación profesionales impartidos por la empresa.

La comisión paritaria del convenio podrá valorar la necesidad de acciones formativas para el personal de la Empresa.

La empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica, de tipo mecánico o modificación del sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación. Cuando se efectúe la actividad formativa fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella serán compensadas en descansos.

MERCALUX, S.A. FACTORÍA DE GRIJOTA (PALENCIA)

Artículo 5: Cambio de horario y trabajo a turnos.

...

Cuando un trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la Empresa. Así mismo tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o la concesión del permiso oportuno para el perfeccionamiento profesional o de formación con reserva del puesto de trabajo.

...

Artículo 18 - Permisos no retribuidos

El trabajador tendrá derecho sin retribución alguna a los siguientes permisos:

- a) El disfrute de los necesarios para concurrir a exámenes

...

- d) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistencia a cursos de formación profesional, a la concesión del permiso oportuno para perfeccionamiento profesional o de formación, con reserva del puesto de trabajo, en la medida que las necesidades de la empresa lo permitan.
- e) Los permisos no retribuidos podrán ser recuperados en horas de trabajo en la medida que las necesidades de la empresa lo permitan.

Artículo 56 - Formación profesional

Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo, deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas de la Empresa.

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que coadyuve a lograrla necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo (empleo) Y en una perspectiva más amplia, ser un elemento dinamizador que acompañe al desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de nuestra empresa, en el ámbito nacional e internacional, y haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

Será de aplicación en este artículo lo acordado en el Plan de Formación de Empresa que año a año viene impartiendo, se informará a las partes del grado de ejecución en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

Aquellas acciones formativas que se consideren necesarias para el trabajo, se consensuará con el Comité de Empresa la conveniencia de la asistencia.

NAMMO PALENCIA, S.L

Artículo 31.- Plan de Formación.

El Plan de Formación para cada uno de los años de vigencia del convenio, se concluirá en el último trimestre del año anterior, entre la Dirección y el Comité.

La determinación de las acciones de este Plan, así como su desarrollo, se llevarán a cabo por los representantes de la Dirección, el Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

Se procederá a optimizar las cualificaciones de las plantillas a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas de los acuerdos sobre ayudas/bonificaciones existentes para la formación, en orden a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de la Empresa y la adaptación a los cambios motivados por el

proceso de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.

Las acciones formativas organizadas o concertadas por la Dirección, en el marco de los planes de formación anuales, se desarrollarán, como principio general, dentro de los horarios de trabajo.

Si por razones de carácter productivo u organizativo a juicio de la Dirección, no fuera posible desarrollar total o parcialmente aquellas acciones dentro del horario normal de trabajo, se compensará el tiempo de asistencia a los cursos con una cantidad equivalente al 50% del número de horas del curso fuera del horario de trabajo, multiplicado por el equivalente al valor de la hora ordinaria según establece el artículo 60 del presente Convenio. No obstante, de mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador se podrá compensar el tiempo empleado en formación como de descanso. Esta compensación no tendrá en ningún caso la consideración de hora extraordinaria.

Cuando la asistencia a un curso de formación, organizado o autorizado por la Empresa, impida comer donde el trabajador lo hace habitualmente, por razón de horario y/o distancia, se cubrirán los gastos ocasionados, en concepto de compensación de comida por un importe de 12 euros. Igualmente, si la asistencia al curso de formación implica un desplazamiento o la utilización de un medio de transporte distinto del habitual usado para cumplir la jornada laboral, el mayor coste para el trabajador será cubierto por la Empresa, previa justificación del mismo.

Plan de igualdad. Formación.

Se promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

La empresa promoverá y garantizará la igualdad de oportunidades en los procesos de formación, asegurando en el diseño, organización y contenidos de la formación la igualdad y no discriminación. Se realizará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidad en la dirección y gestión de equipos.

Con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las acciones formativas organizada o concertadas por la Dirección de la Empresa, en el marco de los planes de formación anuales, se desarrollaran como principio general, dentro de los horarios de trabajo.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencias basadas en motivos familiares, en cursos adecuados para su reciclaje profesional.

Se priorizará la formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.

PRODUCTOS SOLUBLES, S.A

Artículo 15.- Formación y desarrollo profesional.

Empresa y trabajadores/as convienen en obtener el mayor grado de calificación posible a través de programas de formación a todos los niveles, con el fin de adquirir la capacidad necesaria, tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario, como para facilitar su promoción y desarrollo en la Empresa.

Los permisos para presentarse a exámenes en Centro Oficial por cursar estudios o carrera profesional, serán retribuidos si se trata de estudios que aporten una cualificación que contribuya al desarrollo profesional y promoción interna del trabajador/a en el seno de la Empresa.

Para el resto de exámenes se concederán los permisos necesarios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 23.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, y tendrán carácter de no retribuido. Estos permisos serán concedidos por el tiempo necesario y deberán ser debidamente justificados.

Para la concesión de permisos para exámenes (sean del párrafo segundo o del tercero), será necesario presentación de la solicitud acreditativa de la convocatoria al examen de la presentación por el interesado ante el Departamento de Recursos Humanos con una antelación mínima de 15 días, salvo que se justifique por el trabajador que la convocatoria lo haya sido con plazo inferior a esos quince días.

Artículo 16.- Formación continua.

De acuerdo a lo establecido en el art.23.3 del Estatuto de los Trabajadores el personal de la Empresa con un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a la participación en los cursos, jornadas informativas y acciones formativas vinculadas a la actividad de la Empresa que mejoren y consoliden su formación profesional, comprendiendo un mínimo de veinte horas al año, acumulables por periodos de cinco años.

Para ello, y de forma anual, se establecerá un Plan de Formación donde se recojan todas las actividades en materia de formación e información necesarias para el mejor desempeño profesional y que contará con las aportaciones del Comité de Empresa conteniendo área de formación (calidad, PRL, Medioambiente, Técnica del Puesto, Idiomas, Desarrollo), colectivo de personal afectado, centros de formación externos, duración, horarios, etc.

Quedarán incluidas también en el Plan de Formación todas aquellas acciones formativas relacionadas con la actividad de la Empresa y que redunden en una mayor formación técnica o competencial y mejore la empleabilidad del trabajador.

Todas las acciones formativas que se realicen se programarán dentro del horario laboral cuando la organización de la Empresa así lo permita. En caso de no ser así, se compensarán económicamente como hora normal o con descansos compensatorios, las horas destinadas a formación fuera del horario de trabajo. Cuando se programe la formación (establecida como obligatoria por Ley o Norma que afecte a nuestro sector industrial) fuera del horario de trabajo se hará de forma inmediata a la finalización/comienzo del turno de trabajo, y será obligatoria la asistencia cuando se haya notificado al menos con 7 días de antelación a la fecha del curso.

De darse la necesidad de realizar la formación fuera de jornada y de acuerdo a lo establecido en el párrafo anterior, se limitará la duración de la misma por día a 3 horas, salvo acuerdo distinto entre los asistentes y la Empresa.

El personal que se incorpore a la Empresa, recibirá la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta el periodo para el que va a ser contratado y la dificultad profesional del puesto que va a realizar. Esta formación, además, estará orientada a una mejora de la profesionalidad y del empleo del trabajador y será computable a los efectos del crédito acumulable de horas anuales de formación.

El personal tendrá la obligación de aplicar la formación recibida en mejorar la realización de su trabajo. En el supuesto de que la persona no aplicara con aprovechamiento debido la formación recibida, la Empresa podrá comunicarle que deja de realizar esas funciones, pasando a otro puesto de trabajo acorde a su capacidad.

Lo dispuesto en este artículo concreta y mejora el permiso para la formación regulado en el art. 23.3 del Estatuto de los trabajadores.

SEDA OUTSPAN IBERIA, S.L

Artículo 8.- Formación.

Con el fin de fomentar la formación y facilitar el reciclaje continuado, así como la adaptación a las necesidades del trabajo, se establece un Plan de Formación permanente en la empresa, dedicando tanto recursos propios como subvenciones externas.

El comité de empresa aportará las sugerencias para la elaboración del Plan de Formación, y se revisará una vez finalizado el año.

Todas las acciones formativas que se realicen se programarán dentro del horario laboral cuando la organización de la empresa así lo permita. En caso de no ser así se compensarán económicamente (hora normal) las horas destinadas a formación fuera del horario de trabajo; también pueden descansarse, siempre que las necesidades de producción lo permitan.

Al objeto de fomentar la Formación Profesional, se establecen los siguientes criterios:

- Disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título, académico o profesional.
- Adaptación de la jornada diaria de trabajo, siempre que sea compatible con las necesidades organizativas y productivas de la empresa, para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional.

Artículo 31.- Información y formación.

1.- La Dirección de la Empresa se compromete a informar por escrito a todos los trabajadores y trabajadoras acerca de los riesgos de sus puestos de trabajo, así como de las medidas de prevención que a tal fin se adopten.

2.- Cada uno de los puestos de trabajo deberá disponer de forma permanente de una ficha de riesgos que permita al trabajador una inequívoca identificación de los mismos. Esta será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

3.- La formación será específica de los riesgos del puesto de trabajo y se impartirá por la empresa a todos los niveles: mandos, trabajadores/as, representantes de los mismos y delegados/as de Comités de Seguridad y Salud, así como a los delegados y delegadas de Prevención. Será un derecho y una obligación de los trabajadores y trabaja-doras asistir a cursos de formación sobre prevención de riesgos, seguridad, etc.

SIRO VENTA DE BAÑOS, S.A

Artículo 34.- Formación.

Empresa y Representación Legal de los Trabajadores convienen en obtener el mayor grado de calificación posible a través de programas de formación a todos los niveles, con el fin de adquirir la capacidad necesaria, tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario, como para facilitar su promoción y desarrollo en la Empresa.

Los permisos, por el tiempo imprescindible, para presentarse a exámenes en Centro Oficial para cursar Enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación por cursar estudios o carrera profesional, serán retribuidos.

Estos permisos serán concedidos por el tiempo necesario y deberán ser debidamente justificados en los mismos términos que las Licencias Retribuidas.

Para el resto de exámenes se concederán los permisos necesarios de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 1 a) del Estatuto de los Trabajadores y tendrán el carácter de no retribuido.

Ambas partes son conscientes de la especial importancia que cobra para el colectivo de personas con discapacidad la formación para la adquisición de competencias profesionales y la adecuada utilización de los recursos del Subsistema de formación profesional para el empleo y se comprometen a impulsar acciones formativas dirigidas a la acreditación de la cualificación de las personas con discapacidad en el marco del Sistema Nacional de Cualificación y Formación Profesional y del Sistema Nacional de Empleo, dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones, susceptibles de inscripción en la cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

Para la detección de necesidades, se dará participación en su elaboración a las Secciones Sindicales firmantes del convenio/RLT firmante del Convenio, quien tendrá capacidad de propuesta sobre todos los aspectos del mismo.

La Dirección de la Empresa planificará la formación dentro del horario de trabajo del personal, siempre que la organización del trabajo lo permita, pero excepcionalmente, podrá realizarse fuera del horario de trabajo en cuyo caso la asistencia del personal será voluntaria.

Las horas en que el personal acuda a cursos de formación (incluidas las horas de asistencia a las reuniones de equipos de mejora), fuera de su horario de trabajo, podrán ser compensadas, a criterio de la persona, con descanso 1:1 y computadas como jornada anual, o económicamente, al precio hora que por incentivo a la formación, se indicada en el Anexo I.

Los criterios de solicitud y coincidencia de los descansos solicitados por este punto, serán los indicados para la licencia por Asuntos Propios.

Artículo 39.- Información y formación.

La Empresa se compromete a informar por escrito a todo el personal acerca de los riesgos y su evaluación de sus puestos de trabajo, así como de las medidas de prevención que a tal fin se adopten.

Cada uno de los puestos de trabajo deberá disponer de forma permanente, de una ficha de riesgos que permita al personal una inequívoca identificación de los mismos. Ésta será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

La formación será específica sobre los riesgos del puesto de trabajo y se impartirá por la Empresa a todos los niveles: mandos, resto de personal, representantes de los mismos y delegados de Comités de Seguridad y Salud, así como a los delegados de Prevención. Será un derecho de los trabajadores asistir a cursos de formación de riesgos, seguridad, etc. Esta formación se realizará en horas de trabajo a cargo del empresario.

La Empresa estará obligada a facilitar una formación adecuada en materia de Salud Laboral y Seguridad a las personas que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o cuando tengan que aplicar nuevos métodos de trabajo o nuevas tecnologías.

Toda persona antes del inicio de su relación laboral debe haber recibido la Formación en Buenas Prácticas de Fabricación, Seguridad e Higiene Alimenticia.

Todo lo anterior se efectuará tras la información pertinente a las Secciones Sindicales firmantes del convenio/RLT firmante del convenio o a los delegados de prevención y con la participación de los mismos en los planes a desarrollar, tiempo de ejecución, actuaciones y pasos a seguir, etc.

SNOP ESTAMPACIÓN, S.A

Artículo 47. Faltas leves.

47.1.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

...

k. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

Artículo 59. Permisos especiales retribuidos.

j) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 65.- Promoción y Formación Profesional.

65.1. El personal tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si trabaja a turnos, 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.

65.2.- La empresa garantizará la ausencia de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta entre los trabajadores para acceder a la formación y que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

65.3.- Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un período de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

Artículo 66.- Participación del Comité de Empresa en la Formación.

66.1. La empresa informará al Comité de empresa de las acciones formativas que tenga previsto desarrollar, facilitando la denominación, objetivos y descripción de las acciones a desarrollar, colectivos destinatarios y número de participantes por acción; calendario previsto de ejecución; medios pedagógicos; criterios de selección de los participantes; lugar previsto de impartición de las acciones formativas y balance de las mismas desarrolladas en el ejercicio precedente.

66.2. Anualmente la empresa proporcionará al comité el plan de formación en el que aparece el detalle de la formación a realizar y el coste que representa.

Artículo 67.-Formación del trabajador.

67.1.- Si no fuera posible la adaptación dentro de la jornada ordinaria de trabajo, los cursos de formación interna/externa que se realicen fuera de turno se pagarán a 9 euros/ hora para la vigencia del convenio.

VÉRTICE DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ALIMENTOS, S.A.U

Artículo 14.- Formación profesional.-

Se reconoce como derecho y obligación laboral básico derivado de la relación laboral, el de la Formación Profesional en el Trabajo.

Es política de empresa, conseguir que sus trabajadores adquieran el mayor grado de cualificación posible a través de programas de formación a todos los niveles, con el fin de capacitarlos tanto para el buen desarrollo de su trabajo o de otros trabajos, como para posibilitar su progreso en la Empresa.

SALAMANCA

CLÍNICA MEDICA CAMPOAMOR SL

Artículo 22.- Formación, promoción y provisión de plazas.

1º.- Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua o aquel que le sustituya, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

2º.- El procedimiento para cobertura de los puestos de trabajo que necesite la empresa quedará regulado de la siguiente manera:

Contratos temporales.- Se les ofertará a los trabajadores fijos de la empresa que reúnan los requisitos que exige el puesto, reconociéndole las retribuciones propias de la categoría profesional para la que se le contrata, durante el tiempo que dure la promoción.

Aumento de plantilla.- Se ofertará igualmente a los trabajadores fijos que reúnan los requisitos necesarios para el puesto a cubrir, adquiriendo la categoría profesional del nuevo puesto, conservando todos los derechos de antigüedad en la Empresa.

Si reunieran los requisitos varios trabajadores, tendrá preferencia el de mayor antigüedad en la Empresa para optar al puesto.

ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS S.A

Artículo 33.- Formación

La empresa asumirá el coste para que los conductores que actualmente están en la plantilla, puedan obtener el C.A.P. Esta formación se desarrollara dentro del horario laboral, siempre que sea posible. En el supuesto de realizarse la formación fuera del horario laboral se compensará con el tiempo de descanso equivalente, y se financiara a través de la Fundación Tripartita.

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A., CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS DE GOMECELLO Y PLANTAS DE TRANSFERENCIA DE SALAMANCA

Artículo 24 - Formación profesional.

La empresa fomentará los Cursos de Formación profesional entre su plantilla, con el fin de dotar a los trabajadores/as de los conocimientos profesionales necesarios.

Asimismo, dará la formación necesaria en cumplimiento de las disposiciones legales en materia de prevención de riesgos laborales.

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS SALAMANCA

Artículo 30 - Formación profesional.

La Empresa, en la medida de lo posible, fomentará los Cursos de Formación profesional entre su plantilla, con el fin de dotar a los trabajadores de los conocimientos profesionales necesarios para poder promocionara una categoría superior.

Así mismo, dará la formación necesaria en cumplimiento del artículo 19, apartados 1 y 2, de la Ley 31/1995, en materia de prevención de riesgos laborales. Del mismo modo, la Empresa proporcionará a todos los trabajadores con el permiso de conducir correspondiente, la renovación del permiso de mercancías peligrosas, si este fuera necesario para la realización del trabajo.

En los supuestos de que la Empresa obligue al trabajador a asistir a cursos de formación, estos deberán realizarse siempre en horas de trabajo o serán compensados en ese porcentaje con tiempo de descanso y nunca supondrá un coste para el trabajador.

RADIO SALAMANCA S.A.U.,

Artículo 3.- Organización.

La organización técnica y práctica de los servicios y trabajos, corresponde a la dirección de la Empresa, informándose de los Delegados de Personal, de la forma establecida en las disposiciones legales.

No podrá adoptarse ningún sistema distributivo de trabajo que pueda perjudicar la formación profesional y técnica del personal.

La empresa facilitará la formación profesional de los trabajadores/as Se respetarán las condiciones más beneficiosas de anteriores convenios y las garantías “ad personam”.

Se establece la obligación de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Artículo 11.- Contrato de formación.

Tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesarias para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

El contrato se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de 16 y menores de 30 años que carezcan de la titulación académica requerida para la realizar un contrato en prácticas (formación profesional, diplomatura, licenciatura, técnicos medios y superiores). No se aplicará este límite de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador/a con discapacidad.
- b) El número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este tipo de contrato no podrán exceder del 25% del total de la plantilla y puestos de trabajo.
- c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años, Si el contrato se celebra por una duración inferior a los dos años, se podrá realizar una sola prórroga hasta la duración máxima del mismo.

La Empresa se compromete a garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los contratos para la formación y en la medida de lo posible convertirá los contratos formativos en indefinidos.

d) Característica de la formación:

- A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador/ a un certificado en el que conste la duración de la formación y el nivel de la formación práctica adquirida y éste podrá solicitar de la administración competente que previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.
- El periodo de formación teórica no podrá ser inferior al 25% de la jornada establecida en el presente Convenio, impartándose en un Centro de Formación Oficial, presencial o a distancia, acreditados debidamente.
- Cuando la empresa incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de ley.

e) Condiciones Salariales:

- La retribución no podrá ser inferior en ningún caso al 100% del S.M.I. y en proporción al trabajo efectivo realizado.

Art. 27.- Convenios con estudiantes becarios de facultades, escuelas técnicas y centros de formación profesional.

La empresa se compromete a informar documentalmente al Comité de Empresa o Delegados de Personal de los convenios de colaboración que tengan suscritos o se firmen con las diferentes facultades, escuelas técnicas o centros de formación, con el objetivo de que los estudiantes de las mismas realicen las pruebas teórico-prácticas que se acuerden.

La empresa informará asimismo documentalmente a los Representantes de los Trabajadores/as de cualquier modificación que se produzca, así como de las medidas que se hayan de adoptar como consecuencia de estos convenios suscritos, tutorías y definición de las prácticas.

SEGOVIA

AYTO CARBONERO EL MAYOR PERSONAL LABORAL

Artículo 48. Formación.

El Ayuntamiento se compromete a la creación o anexión a otros organismos con planes agrupados que ya lo estén impartiendo, de cursos de formación o perfeccionamiento del personal.

AYUNTAMIENTO DE MONZOCILLO, PERSONAL LABORAL

Artículo 43.- Formación..

El Ayuntamiento se compromete a la creación o anexión a otros organismos con planes agrupados que ya lo estén impartiendo, de cursos de formación o perfeccionamiento del personal.

COMUNIDAD DE VILLA Y TIERRA DE CUÉLLAR

Artículo 43. - Formación.

La Comunidad se compromete a la creación o anexión a otros organismos con planes agrupados que ya lo estén impartiendo, de cursos de formación o perfeccionamiento del personal.

CRUZ ROJA DE SEGOVIA

Artículo 25. Licencias y permisos retribuidos.

El personal tendrá derecho, con disfrute en días consecutivos, previo aviso y mediante la oportuna justificación, a ausentarse del trabajo durante el tiempo y por los motivos siguientes:

- Los trabajadores que deban presentarse a exámenes, como consecuencia de estar matriculados en centros oficiales de formación, tendrán derecho a ausentarse del trabajo para presentarse a los mismos. En este apartado se incluyen los exámenes necesarios para la obtención del permiso de conducir.

Artículo 28. Formación.

La dirección de la Institución, junto con la representación legal de los trabajadores y el departamento de formación, participará en la elaboración de un plan anual de formación para el personal de la plantilla, encaminado a perfeccionar sus conocimientos y destrezas profesionales, a mejorar la calidad y efectividad de los servicios prestados y a modernizar las técnicas de trabajo para el cometido que realizan.

Esta participación se realizará conforme a lo previsto en la instrucción técnica de gestión de las acciones formativas dirigidas al personal laboral incluida en el sistema de calidad.

La formación, cuando se determine como obligatoria, se impartirá preferentemente en horario laboral. Para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, el personal tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para facilitar la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional.

Artículo 29. Principios generales.

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia entidad u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente convenio.

La entidad y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho y deber derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la entidad.

La formación y capacitación del personal laboral que preste sus servicios en la entidad y, de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración del personal laboral y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción es la formación.

Artículo 30. Objetivos de la formación.

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

1. Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo con especial atención a las nuevas tecnologías y a los sistemas de calidad.
2. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

3. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
4. Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente convenio.
5. Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales.
6. Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de la entidad o a la atención efectiva de la población atendida.

Artículo 31. Coste de la formación.

Para llevar a término los planes de formación elaborados, que se desarrollen en virtud del plan de Formación Continua diseñado por Oficina Central, Cruz Roja Española en Segovia debe adherirse al plan de formación que se organice, solicite y cogestione en el marco de Cruz Roja Española.

Artículo 32. Certificado de asistencia.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

Artículo 33. Criterios de selección para la asistencia a cursos.

Tendrá preferencia para su asistencia a cursos el personal laboral que haya participado en ellos en menos ocasiones y aquellos trabajadores y trabajadoras que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo, según la decisión organizativa de la entidad así como los trabajadores y trabajadoras temporales y no cualificados.

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS. CENTRO DE TRABAJO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA EN SEGOVIA

Artículo 34.-

...

PROMOCIÓN PROFESIONAL.-

...

La empresa se compromete a dar cursos de formación profesional y reciclaje, que sean solicitados como: Conductores, mecánico y mandos intermedios, etc. Los cursos se realizarán, siempre que sea posible, dentro del horario laboral, computándose en todo caso el tiempo necesario para su realización como jornada de trabajo.

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS SA (CENTRO DE TRABAJO DE LA PLANTA DE LOS HUERTOS)

Artículo 26. Formación profesional.

La Empresa, fomentará los Cursos de Formación profesional entre su plantilla, con el fin de dotar a los trabajadores de los conocimientos profesionales necesarios.

Así mismo, dará la formación necesaria en cumplimiento del artículo 19, apartados 1 y 2, de la Ley 31/1995, en materia de prevención de riesgos laborales.

En los supuestos de que la empresa obligue al trabajador a asistir a cursos de formación, éstos deberán realizarse siempre en horas de trabajo o serán compensadas en ese porcentaje en tiempo de descanso y nunca supondrán un coste para el trabajador.

INDUSTRIAS DEL CUARZO, S.A.

Artículo 24.- Formación para la mejora de la competencia profesional.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores consideran la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de todos los trabajadores de la empresa.

Los principios básicos de aplicación en dicha materia serán los siguientes:

- 1) La formación en si misma no es un fin, sino un medio de desarrollo profesional para permitir una mejor adaptación al puesto de trabajo, un mejor aprovechamiento de los recursos y una herramienta para aumentar la competitividad de la empresa.
- 2) La formación no se concibe como una acción aislada, sino como un proceso permanente a lo largo de la vida profesional. Así, los trabajadores, tienen derecho a la formación en los términos previstos en la legislación vigente y podrán beneficiarse de ella a lo largo de su vida activa.
- 3) La formación es un derecho individual y colectivo por lo que debe estar basada en una efectiva y real igualdad de oportunidades.

La formación podrá ser de tres tipos:

- Formación para el nuevo ingreso, entendida como el proceso de adaptación de los nuevos trabajadores a las funciones desarrollas.
- Formación para el perfeccionamiento profesional, entendida como el proceso de aprendizaje de nuevas habilidades o conocimientos que posibilite una mejor actuación.
- Formación para el reciclaje y en materias transversales entendida como la formación necesaria para el mantenimiento de las competencias profesionales y el afianzamiento de la formación en las materias de seguridad, calidad y medio ambiente.

Las acciones de formación serán programadas prioritariamente dentro del tiempo de trabajo, no obstante, y debido a la coincidencia de diferentes modalidades horarias en la planta, se prevé que en el caso de no poder desarrollarse la acción formativa dentro del tiempo de trabajo, el trabajador/a perciba un complemento de formación fuera de la jornada.

La asistencia a las acciones formativas convocadas dentro de la jornada de trabajo tendrá carácter obligatorio, mientras que fuera de la misma dicha asistencia será de carácter voluntario.

Los gastos ocasionados con motivo de la formación convocada por la empresa (profesorado, material, desplazamientos etc.), serán a cargo de la misma.

Reconociendo las partes la importancia de la formación en materia de seguridad, ambas representaciones se comprometen a dar prioridad a la misma dentro o fuera de la jornada.

Artículo 38.- Horas de formación fuera de la jornada.

Los valores de las horas de formación convocada por la empresa fuera de la jornada laboral, son los que figuran a continuación:

- Grupo Profesional VII - Nivel I y Grupo Profesional VI - Nivel I (Jefe Sección y Contramaestre):
18,83 euros/hora.

- Grupo Profesional VI - Nivel II, Grupo Profesional III - Nivel I, Grupo Profesional V - Nivel I y Grupo Profesional II – Nivel I (Ayudante no titulado, Capataz y Oficial 1.a Empleado): 17,28 euros/hora.
- Grupo Profesional II – Nivel I (Oficial 1.a Operario): 13,35 euros/hora.
- Grupo Profesional II – Nivel II y Grupo Profesional V – Nivel II (Oficial 2.a Operario y Oficial 2.a Empleado): 13,10 euros/hora.
- Grupo Profesional II – Nivel III (Oficial 3.a Operario): 12,75 euros/hora.
- Grupo Profesional I – Nivel I (Peon especializado): 12,43 euros/hora.
- Grupo Profesional I – Nivel II y Grupo Profesional IV – Nivel I (Peón ordinario y Auxiliar Administrativo): 12,19 euros/hora.

LURESA RESINAS SL

Artículo 12.- Formación.

Las Partes convienen que la formación es fundamental para el desarrollo profesional de todas las personas empleadas, considerando como finalidad de la misma, adquirir la capacidad necesaria, tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario, como para facilitar su promoción interna.

OBISPADO DE SEGOVIA

Artículo 6.- Contratación.

Para las Modalidades de Contratación se estarán a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento. La duración máxima de los Contratos Eventuales será de seis meses dentro de un periodo de dieciocho.

Podrán utilizarse las siguientes modalidades de contratación:

...

c) Contratos Formativos:

Contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje: Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente el oficio o nivel ocupacional objeto del aprendizaje, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor.

No será inferior a doce meses, prorrogables en periodo de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 75% para el primer año y el 80% para los dos

años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional. El personal contratado bajo esta modalidad contractual no podrá superar el 5% de la plantilla.

Contrato en prácticas: Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración el contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

Se podrá acordar hasta dos prorrogas con una duración mínima de tres meses. El tiempo dedicado a la formación teórica no deberá ser inferior el primer año al 60% y para el segundo año 40% de la jornada máxima prevista en Convenio Colectivo, o en su defecto de la jornada máxima legal. Con el salario mínimo interprofesional.

Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de diez días siguientes a su concertación al igual que las prorrogas del mismo determinar la duración del contrato.

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior. Con un salario según categoría con un porcentaje de 85 % y del 90% respectivamente.

ONTEX PENINSULAR, S.A.

Artículo 16. Contrato para la formación y aprendizaje

El contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje persigue la adquisición por parte del trabajador de las habilidades necesarias para desempeñar un oficio, mediante la combinación de trabajo y formación.

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% durante el primer año, ni al 85% durante el segundo y tercer años, respecto de la jornada establecida en Convenio Colectivo.

La formación teórica de estos trabajadores podrá ser impartida en la propia empresa si se cumplen los requisitos establecidos para ello legalmente.

La retribución de estos trabajadores será del 75% de la remuneración fijada en el presente Convenio Colectivo para un trabajador del nivel más bajo de su grupo profesional durante el primer año de vigencia y del 85% durante el segundo y tercer año, en proporción al trabajo efectivo realizado.

La Empresa junto con la representación de los trabajadores establecen de mutuo acuerdo garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la contratación mediante contratos formativos.

Se comprometen también las partes a analizar la conversión de contratos formativos en contratos a tiempo indefinido siempre y cuando exista la necesidad de contratación.

Artículo 17. Contrato en prácticas

La empresa podrá contratar a trabajadores para que presten sus servicios con contrato en prácticas, siendo la finalidad del mismo aplicar y perfeccionar los conocimientos previamente adquiridos por el trabajador, en el marco de una enseñanza reglada, de cierta entidad formativa y académica, todo ello de conformidad con lo señalado en el artículo art. 11.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato en prácticas tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de dos años. Al término del plazo inicialmente pactado, el contrato podrá ser objeto de hasta dos prórrogas voluntarias, siempre que no haya transcurrido el tiempo máximo de vigencia, que la duración de la prórroga sea al menos igual a la mínima establecida para el contrato, y que la vigencia total del contrato, incluida la inicial y la de su prórroga, no supere igualmente el tope máximo, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de estos trabajadores será del 60% de la remuneración fijada en el presente Convenio Colectivo para un trabajador del nivel más bajo de su grupo profesional durante el primer año de vigencia y del 75% durante el segundo.

Artículo 30. Formación.

Empresa y Representantes de los trabajadores convienen en que la formación es fundamental para el desarrollo profesional de todas las personas empleadas. El fin de la formación es adquirir la capacidad necesaria, tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario, como para facilitar su promoción en la empresa.

La Empresa informará a los representantes de los trabajadores de los planes de formación anuales. La formación se intentará planificar dentro de los horarios de trabajo del personal, siempre que la organización del trabajo lo permita. Si la formación se desarrolla fuera de la jornada laboral, el asistente recibirá descanso equivalente a una hora por hora de formación más una hora adicional por el desplazamiento.

Artículo 39. Información que debe facilitarse al Comité.

Ser informados, con carácter previo a su ejecución por la Empresa:

...

2. Sobre los planes de formación profesional de la Empresa, ejerciendo vigilancia sobre la calidad y efectividad de la docencia de los centros de formación y capacitación de la Empresa.

PALLET TAMA, S.L.

Artículo 22.- Contratación

...

La formalización de los contratos en prácticas, formación o aprendizaje se realizará teniendo presente, además de las funciones y cometidos, una presencia equilibrada del personal de ambos sexos en la empresa. A tal fin, en la selección de trabajadores, se tendrá en cuenta el nivel existente de hombre y mujeres, procurando el equilibrio de ambos, tanto en la selección, como en la práctica.

PATRONATO DEL ALCÁZAR DE SEGOVIA

Artículo 26. Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

...

h. Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, en Centros Oficiales de Formación, durante los días de su celebración.

SGD LA GRANJA VIDRIERIA SL

Artículo 14.- Condiciones de ingreso

...

La formalización de los contratos en prácticas, formación o aprendizaje se realizará teniendo presente, además de las funciones y cometidos, una presencia equilibrada del personal de ambos sexos en la empresa. A tal fin, en la selección de trabajadores, se tendrá en cuenta el nivel existente de hombre y mujeres, procurando el equilibrio de ambos, tanto en la selección, como en la práctica.

SECCION V. FORMACIÓN

Artículo 28.- Criterios de Formación

Con objeto de facilitar y mejorar la adaptación del personal a los avances técnicos y cambios de organización, la Dirección establecerá anualmente los “Planes de Formación”, basándose en las necesidades de los respectivos departamentos y sugerencias de la comisión que se indica a continuación.

Se crea una Comisión Paritaria, formada por tres miembros de cada representación, con las siguientes misiones:

- A) Realizar un informe de las necesidades de formación.
- B) Evaluación trimestral de los cursos de formación realizados.

Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En la segunda circunstancia, el tiempo será retribuido con el importe que según su calificación se indica en el Anexo IV en concepto de “Ayuda a la Formación”.

La empresa podrá también organizar determinadas acciones formativas cuando entienda que las mismas puedan ayudar a mejorar la profesionalidad de su plantilla. En estos casos, la asistencia será voluntaria y no habrá obligación de compensación por parte de la empresa.

Los gastos de cursillos (profesorado, material, etc.), viajes, estancias y salarios, serán financiados por la empresa o por los organismos oficiales competentes. Las personas que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin y que son definidas en el capítulo de Ventajas Sociales.

Ambas partes reconocen la importancia de la asistencia a las acciones de formación que:

- a) Versen sobre conocimiento y aplicación de normas de Prevención de Riesgos.
- b) O impliquen una relación directa con el desempeño del puesto de trabajo.
- c) O traten de aplicación de procedimientos de Calidad o Medio Ambiente.

Artículo 29.- Premios de Formación

La empresa podrá conceder cada año “Premios de Formación” a aquellas personas que se distingan notablemente por sus esfuerzos o por los resultados conseguidos en los cursillos o acciones de formación, tanto en los organizados por la empresa como en los seguidos a iniciativa propia en centros de enseñanza reconocidos oficialmente.

La Dirección, junto con la Comisión, se obligará a estudiar la posibilidad de cambio de horario de trabajo de aquellas personas que realicen estudios oficiales o estudios promovidos por la empresa, siempre y cuando justifiquen su matrícula y asistencia.

V. AYUDA DE ESTUDIOS PARA EL PERSONAL

Artículo 14. (VS). Condiciones para solicitar la ayuda

Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal, sin límite de edad, que reúna las siguientes condiciones:

- A) Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- B) Cursar alguno de los estudios considerados oficiales y de interés para la Empresa y que figuran a continuación:
 - Formación Profesional, en todos sus grados
 - Ingeniería Técnica o Superior
 - Informática
 - Ciencias Empresariales.
 - Ciencias Económicas y Comerciales.
 - Ciencias Químicas.
 - Idiomas (Francés o Inglés)
 - Curso de acceso a la universidad a través de la UNED

Caso de presentarse solicitudes sobre titulaciones no recogidas en la enumeración anterior, la Comisión de becas procederá a su estudio.

Artículo 15. (VS). Solicitud

Los aspirantes a Ayudas de Estudios cumplirán los siguientes requisitos:

- a) Presentará una solicitud en el Servicio de Recursos Humanos antes de la fecha indicada por la Empresa cada año.
- b) Acompañar justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión de ayuda de estudios.

Artículo 16. (VS). Cuantía de las ayudas

- a) Analizada por la comisión la solicitud, se abonará al interesado antes del final de diciembre, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.
- b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos.

En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

Del costo total (matrícula, libros y desplazamientos) y previo examen de la comisión, se abonará al solicitante:

- El 80% en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50% de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
- El 100% del costo total en el caso de que aprobase el 75% de las asignaturas matriculadas.

En ambos casos se deducirá el importe de la matrícula ya abonado anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

Artículo 17. (VS). Clases particulares

La ayuda de estudios puede alcanzar, en las condiciones que se fijan a continuación, a algunas clases particulares o en academias, por considerar que tratándose de determinado personal, puede estar justificada la necesidad de reforzar o preparar especialmente algunas asignaturas.

El pago de esta ayuda, cuando se estime procedente, se realizará junto con la segunda entrega de la ayuda para estudios, debiendo justificarse por el solicitante los gastos de estas clases con los correspondientes recibos.

El importe de la ayuda por este concepto, será de 153,47€/año como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto b) del artículo 16, en función del número de asignaturas aprobadas.

SETEX APARKI, S.A. (GRÚA Y ORA) EN LA PROVINCIA DE SEGOVIA

Artículo 12.- Licencias y permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

...

- l) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.

Artículo 21. -Ayuda a la formación.

Todos los trabajadores percibirán una ayuda económica para la formación que se abonarán en la nómina del mes de septiembre. Dicha ayuda asciende a la cantidad de 780 € anuales para los años 2015, 2016 y 2017. Esta paga se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Artículo 23.- Formación.

La Empresa facilitará la formación de su plantilla, propiciando la realización en prácticas en puestos de categoría superior.

Para la designación de los empleados se atenderá la mayor idoneidad, en base a los conocimientos particulares, para cubrir el puesto.



SORIA

AYUNTAMIENTO DE GOLMAYO, PERSONAL LABORAL

Capítulo Octavo. Formación continua

Artículo 43. Objetivos de la Formación.

1. la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal al servicio de la administración y para la mejora permanente y continua del servicio público, especialmente en la potenciación de programas dirigidos a las tecnologías de la información y conocimiento (tic), en sintonía con la demanda de la ciudadanía de una mejor calidad y cercanía en la prestación de los servicios.

2. los objetivos de la formación de los empleados/as del ayuntamiento de Golmayo, dentro del objetivo general de mejorar la capacitación profesional del personal municipal para la mejora permanente del servicio público y desarrollo de su carrera profesional, son:

- a) formar a la totalidad de la plantilla, elevando su nivel profesional.
- b) mejorar la eficacia, eficiencia y calidad de los servicios a la ciudadanía.
- c) Potenciar la adaptación permanente de los sistemas de gestión municipales a las tecnologías de la información y el conocimiento.
- d) adecuar los conocimientos necesarios del personal a los perfiles profesionales de los puestos de trabajo que desempeñen.
- e) establecer mecanismos de colaboración con otras instituciones u organismos en materia formativa.

Artículo 44. Derecho y deber de formación.

1. todos los trabajadores tendrán el deber y el derecho a realizar cursos de Perfeccionamiento Profesional, siempre que estén directa y estrechamente relacionados con su puesto de trabajo o con funciones propias de la administración local.

2. cualquier convocatoria propia o externa de cursos deberá publicitarse a todo el personal a través del tablón de anuncios y se trasladará al delegado de Personal.

Artículo 45. Plan de Formación.

1. el Ayuntamiento de Golmayo organizará cursos de perfeccionamiento y reciclaje, o bien se adherirá anualmente al Plan agrupado de formación continua de la Excm. Diputación Provincial de Soria, así como a los cursos programados por otros organismos en el marco del acuerdo nacional de formación continua, con el objetivo de la realización de acciones formativas de perfeccionamiento y reciclaje para el personal laboral.

2. Podrán establecerse acuerdos concretos de colaboración entre el ayuntamiento, sindicatos u otras administraciones o entidades, para la organización de cursos de perfeccionamiento profesional.

3. la asistencia a los cursos programados en el marco del acuerdo nacional de formación continua tendrá la misma equivalencia que los organizados por el propio ayuntamiento de Golmayo sobre similares materias.

Artículo 46. Solicitudes y autorizaciones.

1. con carácter general, se establece un límite máximo de 50 horas al año para asistencia a cursos de perfeccionamiento, con independencia de que en función de la importancia de la actividad formativa y las necesidades del servicio pudiera autorizarse un mayor número de horas.

2. toda solicitud para la realización de cursos deberá ser presentada por el interesado con una antelación mínima de 8 días naturales al de inicio de la celebración del curso, siendo resuelta por la alcaldía o concejal delegado, previo informe y conformidad del secretario, de presentarse en un plazo inferior al señalado, la solicitud se considerará desestimada, salvo causas justificadas.

3. en otro caso, concederá los permisos necesarios para asistir a aquellos que se relacionen con la función que constituya su puesto de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

4. la autorización para la realización de cursos habrá de hacerse teniendo en cuenta los principios de igualdad y no discriminación, especialización por el puesto de trabajo y rotatividad, debiendo quedar los servicios debidamente cubiertos; en caso de irreconciliable coincidencia, se utilizará el sorteo.

5. Para la admisión a los mismos se utilizará el criterio de preferencia para aquellas personas que vayan a aplicar de forma directa e inmediata los conocimientos que sean materia del curso.

6. Podrán participar en las acciones formativas el personal en situación de excedencia por cuidado de familiares.

7. en el supuesto de personal contratado y en función de la temporalidad en cuanto a la prestación del servicio, podrá concederse el permiso correspondiente, cuando guarde relación directa con su puesto de trabajo, sin percibo ni abono de gasto alguno ocasionado por la asistencia a los referidos cursos.

8. el ayuntamiento podrá considerar la obligación de realización de determinadas acciones formativas, siempre que considere que el contenido sea necesario para el desarrollo del puesto de trabajo.

Artículo 47. Abono de Gastos.

1. cuando los cursos deban realizarse a instancia del ayuntamiento, éste abonará al trabajador los gastos correspondientes, de acuerdo con lo establecido en la normativa legal vigente.

2. en el resto de supuestos, en consideración al mayor o menor interés de los mismos el ayuntamiento podrá decidir sufragar los gastos de asistencia a ellos.

Artículo 48. Asistencia y justificación de los mismos.

1. el tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por el ayuntamiento u otras administraciones Públicas competentes para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, y los organizados por los diferentes promotores previstos en el acuerdo de formación continua vigente en las administraciones Públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo, computándose igualmente el tiempo necesario de desplazamiento, según el caso.

2. los cursos que se organicen con carácter general para todo el personal se realizarán preferentemente fuera del horario de trabajo ordinario.

3. la asistencia a cursos de formación autorizados es obligatoria, y en consecuencia deberán ser justificados, con la presentación del correspondiente diploma.

4. en caso de no asistencia en su totalidad a un curso programado, para el que se ha concedido el correspondiente permiso, procederá la recuperación de las horas no trabajadas ni asistidas al curso o la reducción correspondiente en sus retribuciones, sin perjuicio de las sanciones que puedan establecerse en la solicitud de realización de nuevos cursos adoptadas por la comisión Paritaria.

BEI 2012 SLU

Artículo 10. Formación profesional.

Con el objetivo de ofrecer el mejor servicio posible, se trabajará con un plan formativo para todo el personal en aras de la formación continua.



CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN SORIA

Artículo 45.- Formación

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

La asistencia a actividades formativas en horario laboral deberá ser siempre aprobada por el o la responsable del programa o jefe, jefa de departamento de quien depende el trabajador o trabajadora, de acuerdo con el/la Coordinador/a Provincial.

Desde la empresa se facilitará en la medida de lo posible la participación en actividades formativas dentro del horario laboral.

La empresa determinará los criterios que se aplicarán para conceder ayudas económicas a los trabajadores y trabajadoras para su formación, informando de ello a los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras.

GAMESA EÓLICA, S.L.

TÍTULO VIII

FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES

Artículo 22. - Formación:

La dirección de la Empresa se compromete a fomentar la formación interna de todos los empleados de la Planta, para la consecución de todos los objetivos internos. Igualmente, se compromete a favorecer todas aquellas acciones formativas que pudieran tener impacto en los resultados del área o Empresa. Así mismo, los empleados podrán plantear al responsable del departamento todas las acciones formativas que consideren necesarias para el correcto desempeño de su trabajo, valorando la Empresa la necesidad o no de dicha formación y su inclusión en el plan de formación.

La Empresa elaborará, con sus necesidades formativas, un Plan de Formación anual que presentará al comité de Empresa.

SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA DE AGUAS DE SORIA, S.L

Artículo 41.- Formación del personal.

Dado que la actividad de la empresa afectada por el presente convenio es una actividad muy específica, en caso de necesidad de la empresa, se establecerán cursos de formación para su personal que serán impartidos bien por sus propios técnicos o por otros concertados en el exterior.

SORIANA DE EDICIONES, S.A.

Artículo. 12 Modificaciones laborales.

La Empresa deberá informar a la representación de los trabajadores de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que puedan modificar las condiciones de trabajo de los distintos profesionales que integran soriana de Ediciones s.a., antes de su puesta en práctica.

En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la dirección de la empresa ofrecerá al trabajador que lo ocupa un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías.

Artículo. 25 Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, conforme lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

...

F) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes o preferencia a elegir turnos cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

TRANSTIERMES SLU

Artículo 13. Formación.

En concepto de formación cada conductor percibirá la cantidad de 20 Euros / mes.

VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A. - CENTRO DE TRABAJO: SERVICIO DE RECOGIDA, LIMPIEZA VIARIA Y PUNTO LIMPIO DE SORIA

DISPOSICIÓN ADICIONAL IV

Las condiciones pactadas en el presente convenio quedan supeditadas a la elaboración y desarrollo de un plan anual de igualdad y riesgos laborales y formación de los trabajadores/as, con una aportación económica por parte del exmo. ayto. de soria a la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. de 18.000 € anuales (iva no incluido) por cada uno de los años de vigencia del convenio. Dicho plan será realizado por Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. con sus recursos propios.

VALLADOLID

AGENCIA DE INNOVACIÓN, FINANCIACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL DE CASTILLA Y LEÓN. PERSONAL LABORAL. VALLADOLID

Artículo 4.- Comisión Paritaria

1. Se constituirá en el ámbito de la ADE una Comisión Paritaria de Aplicación e Interpretación del Convenio Colectivo (en adelante Comisión Paritaria) cuyas funciones serán:

...

c) Intervenir, estudiar e informar las actuaciones que se refieran a la formación y perfeccionamiento del personal.

...

Artículo 19.- Asistencia a cursos

1. El tiempo de asistencia a los cursos de formación de carácter voluntario se considerará íntegramente tiempo de trabajo, siempre que la asistencia haya sido previamente autorizada por la Dirección.

2. Tendrán la misma consideración que los organizados por la ADE, a los solos efectos de la concesión de permisos de asistencia a los mismos, los cursos de formación continua organizados o promovidos por la Administración General de la Comunidad.

ARROYO, S.A

Artículo 12 - Formación.

Durante los años 2015 y 2016 los cursos de formación organizados e impartidos por la Empresa se desarrollarán durante la jornada de trabajo. Si excepcionalmente fuese necesario hacerlo fuera de la jornada, la Empresa compensará a los asistentes. En el caso de cursos de Formación exteriores que coincidan con horario de trabajo, no se descontará el salario, siempre que se avise con una semana de antelación y se considere la idoneidad de la Formación para el Trabajo que se desempeñe y se acredite la realización de dicha Formación.

Artículo 11 - Licencias.

La Empresa concederá a sus trabajadores licencias retribuidas en los casos y por el número de días siguientes:

...

M) El tiempo necesario para concurrir a exámenes y tutorías aquellos que cursen estudios.

AYUNTAMIENTO DE LAGUNA DE DUERO. PERSONAL LABORAL

CAPÍTULO UNDÉCIMO

FORMACIÓN Y AYUDAS ASISTENCIALES

Artículo 46.- FORMACIÓN EDUCATIVA Y PROFESIONAL

(artículo excluido al personal contratado por tiempo determinado con contrato inferior a un año) Cursos programados

Estos permisos serán a solicitud del empleado público y autorización del Jefe de la Unidad Administrativa.

El Ayuntamiento impulsará la formación educativa y profesional de los empleados públicos y se compromete a programar por sí, o con la colaboración de los organismos correspondientes, cursos tendentes a dotar al empleado de unos conocimientos profesionales que posibiliten una formación adecuada para poder atender la promoción interna derivadas de las Ofertas Públicas de Empleo o de las reestructuraciones de los servicios.

Los empleados públicos tendrán derecho, siempre que la organización afectada lo permita, a elegir el turno que más beneficioso resultase para sus estudios, conforme dispone la legislación vigente.

En todo caso, el Ayuntamiento exigirá los oportunos justificantes del disfrute por empleado público, de los derechos que, en su caso, se le conceden conforme a lo dicho anteriormente.

Formación de asistencia obligatoria. La formación tendente a obtención o ampliación de conocimientos que, como tareas inherentes al puesto de trabajo o adaptación a un nuevo puesto de trabajo y estando definidas en el Catálogo de Puestos de Trabajo, haya sido objeto de cambio de tecnología, ampliación de la tecnología que se venía aplicando, o renovación conceptual parcial o total mediante legislación al efecto.

De la misma manera tendrá consideración de formación obligatoria, la formación organizada por el Ayuntamiento de Laguna de Duero y así conste en el Decreto de Alcaldía y la que resulte de la aplicación por imperativos legales. En este tipo de formación, el trabajador percibirá el sueldo, complementos de antigüedad que le corresponda, así como el 80 % de las indemnizaciones de alojamiento y manutención que pudiera dar lugar y los desplazamientos expresamente autorizados por el Ayuntamiento, cuando se imparta fuera de la provincia de Valladolid. Cuando la formación se imparta en la Provincia

de Valladolid, se percibirá el salario base, complementos y antigüedad y solamente el desplazamiento autorizado en el Decreto de autorización, si la formación fuese impartida fuera de la residencia habitual del trabajador.

Esos cursos no podrán ser superiores a 20 días al año, pudiendo ser acumulados los periodos de cinco años en un solo curso y solamente tendrán derecho a su realización los empleados públicos con más de 2 años de servicio. Los empleados públicos de nuevo ingreso, si fuera necesaria alguna formación inicial, tendrán que estar en situación de personal en prácticas, cuestión que se ha de prever en las bases de la oportuna convocatoria a instancia del Jefe de la Unidad Administrativa donde radique la plaza.

Formación de perfeccionamiento. La formación que, siendo aplicable al puesto de trabajo, por aplicación de materia del curso, congreso o exposición, sea tendente a la obtención de conocimientos del puesto de trabajo y sea considerado y autorizado por su Jefatura Superior (no constando en el Catálogo de Puestos de Trabajo).

A estos efectos, se percibirá el salario base, complementos y antigüedad, los gastos de desplazamiento autorizados se abonarán cuando sea fuera de la provincia.

Permisos para asistencia a exámenes. Serán permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional, reconocidos durante el día de su celebración. No generará ningún otro derecho de indemnización o desplazamiento.

Permisos por asistencia a congresos y jornadas profesionales o sindicales, hasta seis días al año. No generará ningún otro derecho de indemnización o desplazamiento.

Permiso no retribuido. La formación que, siendo elegida por el trabajador y con autorización de su Jefe de Servicio, no esté contenidas en el Catálogo de Puestos de Trabajo o que teniéndola, se haya recibido la formación en los últimos 5 años. Estos cursos no podrán ser superiores a 3 meses acumulados al año y solamente tendrán derecho a su realización los trabajadores con más de 2 años de servicio.

AYUNTAMIENTO DE VILLALÓN DE CAMPOS, PERSONAL LABORAL

Artículo 20.- Formación y perfeccionamiento profesional.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a 40 horas anuales para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional relacionados con su puesto de trabajo, tanto para su adaptación como para el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, durante su jornada de trabajo, organizados por el Ayuntamiento y las Organizaciones Sindicales con representación en el Ayuntamiento de Villalón de Campos, todo ello con la participación del representante de personal.

Los cursos que son de carácter obligatorio para los empleados y realizados por la Administración municipal, tendrán la consideración de jornada laboral. El tiempo de asistencia a los cursos que no estén relacionados con el puesto de trabajo, se realizarán fuera de la jornada laboral y no se considerará como trabajo efectivo.

Artículo 25.- Permisos retribuidos.

Se concederán los permisos retribuidos al trabajador, previo aviso y justificación, por las siguientes causas:

...

d. El día completo en que se concurra a exámenes finales, cuando se trate de enseñanzas regladas encaminadas a la obtención de un título oficial, académico o profesional.

BULTEAU SYSTEMS PACKAGING IBERIA SLUP

Artículo 41. - Contratos formativos.

1. Contrato de Trabajo en Prácticas: Se formalizará de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, normativa de desarrollo del mismo; y Legislación específica reguladora que se dicte en su caso.

Son títulos habilitantes para celebrar contrato en prácticas en el Sector de aplicación de este Convenio, los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional. También aquéllos títulos de los trabajadores/as inmigrantes que éstos/as hayan obtenido en su país de procedencia y sean homologados o reconocidos por el INEM, como válidos para formalizar contrato en Prácticas.

Los puestos de trabajo que podrán desempeñarse bajo este tipo de contrato son los correspondientes a los del Grupo 3, 4, 5, 6 y 7, del presente Convenio.

A la terminación del contrato en prácticas, el Empresario deberá entregar al trabajador un Certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Al finalizar el contrato formalizado bajo esta modalidad, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 1 día de salario por mes trabajado.

2. Contrato de Trabajo para la Formación.- Se formalizará de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, normativa de desarrollo el mismo; y Legislación específica reguladora que se dicte en su caso.

La retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será la fijada para el Trabajador con contrato de Formación en el presente Convenio (Nivel 0 del Convenio), sin que en ningún caso pueda ser inferior al 100% del S.M.I., dicha retribución corresponde a una jornada de trabajo efectiva del 85% de la jornada normal/año prevista en el Convenio. Si el tiempo de formación teórica superase el 15% de la jornada normal Convenio, se reducirá indicada retribución en el porcentaje que supere el tiempo de formación teórica el 15%.

A la finalización del contrato para la formación, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido. Para ello deberá mantener una adecuada coordinación con los centros que imparten la formación teórica.

El trabajador contratado para la formación estará obligado a prestar el trabajo efectivo y a recibir la formación teórica determinada.

El contrato para la formación se considerará de carácter común u ordinario cuando el Empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

La formación teórica se impartirá a lo largo de la duración del contrato, y tendrá, obligatoriamente carácter presencial u on-line debiendo impartirse por Centro/s homologados/s por el Sepe/ECYL, u organismo competente de la Comunidad Autónoma que pudiera sustituirle, siempre que exista en la localidad donde esté ubicado el puesto en caso de formación presencial. En todo caso deberá comunicarse a la Comisión Paritaria. Se limita el número de contratos de este tipo de manera porcentual a un máximo de 10% de la plantilla existente.

Así mismo se limita el número de contrataciones a un único contrato formativo por trabajador. La edad para la realización de este contrato será entre 16 y 25 años inclusive.

CAPITULO XII.- ACTIVIDAD FORMATIVA.

Artículo 44. - Formación general de los trabajadores de la empresa.

1. A los trabajadores afectados por el presente Convenio deberá facilitárseles una Formación adecuada y continuada para promover un mejor desarrollo profesional y personal de los mismos.

2. La empresa a los trabajadores afectados por el presente Convenio, garantizará en todo momento el acceso de éstos a una oferta formativa suficiente. La formación que se obliga la Empresa a proporcionar/facilitar al Trabajador no tendrá ningún tipo de coste económico para éste.

Artículo 45.- Comisión paritaria.

1- Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa.

2- Los representantes de los trabajadores (2) serán designados por la plantilla de los trabajadores de la empresa. Los dos representantes de la empresa serán designados por la empresa.

3- Será Presidente de la Comisión Paritaria, uno de los representantes de los Trabajadores.

4- Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

5- La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud de cualquiera de los componentes de la misma, a tal efecto el solicitante deberá comunicar por escrito, a Comisión, el asunto objeto de tratamiento y éste en el plazo máximo de 2 días, desde la solicitud, convocará a sus miembros en la Sede de la Empresa.

6- Habiendo sido convocada debidamente la Comisión -conforme se ha indicado en el apartado anterior- para que la misma pueda adoptar acuerdos válidos, deberán asistir a la reunión un mínimo de un (1) miembro por cada representación (de empresa y trabajadores).

7- Los asuntos que se sometan a la consideración de la Comisión Paritaria podrán tener el carácter de Ordinarios o Extraordinarios, cualesquiera de las dos representaciones en dicha Comisión (De los Trabajadores o de la Empresa) tienen autoridad para calificar el carácter de los asuntos que sometan a la misma. Los asuntos Ordinarios deberán ser resueltos en el plazo de diez días naturales y los extraordinarios en dos días naturales, desde la fecha en que se presentó la solicitud a la Comisión. Transcurridos dichos plazos sin que la Comisión haya dictado Resolución expresa sobre el asunto planteado, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

8- En todo caso las decisiones que adopte la Comisión Paritaria, han de ser por unanimidad (conformidad de todos sus miembros presentes en la reunión).

Artículo. 46.- Funciones de la comisión paritaria.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

1- Interpretar la aplicación de la totalidad de las cláusulas contenidas en el texto de este Convenio, si dicha interpretación viniera determinada por la existencia de alguna laguna advertida en el Texto del Convenio, o por la clarificación de alguno de los artículos del mismo que presente dudas razonables, el Acuerdo que sobre tales particulares adopte la Comisión, en su caso, se considerará a todos los efectos como Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, con idéntico valor al que tienen los acuerdos adoptados en la negociación del presente Convenio, y se incorporará con carácter inmediato al Texto del Convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Dirección de Trabajo y publicación del Texto del Acuerdo, establecidas para la publicación de los Convenios Colectivos.

2- Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el Convenio.

3- En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales surgidas a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el Sistema Extrajudicial de Conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

4- La Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.

5- Recibir la comunicación que deben realizar las empresas que pretendan inaplicar el Convenio Colectivo, dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.

La Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes de impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.

6- Recibir la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.

7- Intervenir, a requerimiento de las partes, para solventar desacuerdos en el periodo de consultas referentes a: movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).

8- Cualesquiera otras actividades que tengan como finalidad una mejor aplicación e interpretación del convenio.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, en su caso, se someterán a los procedimientos de conciliación/mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO DE GRUPO LINC ASPRONA, S.L.U.

Artículo 40.- Licencias retribuidas..

El trabajador y la trabajadora, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

...

m) Por el tiempo indispensable para asistir a tratamientos de rehabilitación y para participar en acciones de orientación y formación profesional siempre que no excedan de 15 días naturales en el plazo de 6 meses.

Artículo 44.- Comités de seguridad y salud.

...

La formación, que forma parte del Plan de Prevención, a los trabajadores y a las trabajadoras se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos generales de su empresa y los inherentes a sus puestos de trabajo. Serán impartidos por las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo, a través de un reparto del programa establecido por la Comisión de Seguridad y Salud, u otras organizaciones.

La Formación de los Delegados de Prevención, que forma parte del Plan de Prevención, se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos de la Empresa, y además asistirán a la formación continuada como el resto de los trabajadores y trabajadoras. La formación será acreditada. Será impartida por las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo a través de un reparto del programa establecido por la Comisión de Seguridad y Salud, u otras organizaciones.

...

Artículo 50.- Del comité de empresa.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la Empresa, teniendo las garantías y competencias que se establecen en los artículos 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Funciones de los Comités de Empresa:

...

Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierre total o parcial, definitivo o temporal y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

...

b) Ejercer la labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

...

2.- La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

Artículo 55.- Fondo social.

Se habilitará un fondo social por importe de treinta mil euros (30.000 €.-), destinado a entrega de cantidades a cuenta, a los trabajadores y trabajadoras para estudio, formación y temas de salud de hijos y cónyuges/parejas que deriven de las necesidades y por los siguientes importes:...

Artículo 58.- Formación profesional.

En beneficio de la Empresa y de su personal se atenderá debidamente a la formación profesional de éste. Se tratará de formar a toda la plantilla mediante la intensificación de cursos de capacitación, de perfeccionamiento y promoción profesional de su actual plantilla. Se redactará un plan de formación anual del que será informada la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

- La formación impartida deberá tener en cuenta la capacidad física, psíquica y/o sensorial y la actividad a realizar por el trabajador o trabajadora, debiendo de estar orientada a una mayor adaptación a su puesto de trabajo y a un más óptimo aprovechamiento de su capacidad física, psíquica y/o sensorial.

–En todo caso la formación deberá impartirse dentro de la jornada laboral. En caso contrario se compensará mediante descanso el 50% del tiempo que dure, salvo en caso de formación en materia de prevención de riesgos, en el que la empresa compensará con el 100% y tendrá carácter de asistencia obligatoria.

Paralelamente a la formación profesional, se estudiarán las posibilidades de ayuda a la formación humana y/o académica en los casos de necesidad.

CENTRO DE OBSERVACIÓN Y TELEDETECCIÓN ESPACIAL, S.A.

Artículo 24. Formación profesional.

Las partes firmantes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores como factor decisivo para la promoción personal y profesional de los mismos y para el aumento de la competitividad de la empresa.

La empresa podrá organizar cursos de formación profesional impartidos por personal especializado, ya sea propio o ajeno, o remitir a los trabajadores a los centros preparados a tal efecto, de acuerdo con el plan de formación que regule la normativa interna de la empresa.

Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación, tanto impartidos por personal propio como ajeno, en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

El trabajador, previo al inicio de la formación, deberá ser informado del coste total de la formación que va a recibir y el coste por el cual se establece en el párrafo siguiente, deberá reintegrar a la empresa en caso de baja voluntaria o despido disciplinario.

La formación es voluntaria, por lo que el trabajador que aceptase tal formación se obliga a permanecer en la Compañía por un período mínimo de dos años computados desde la fecha de finalización de la acción formativa.

Para los supuestos en que la formación profesional que reciban los trabajadores sea especializada y a cargo de la empresa, se establece que si el trabajador que ha recibido la formación causa baja voluntaria o despido disciplinario en la empresa, dentro de los veinticuatro meses siguientes a la fecha de finalización de cada acción formativa, deberá reintegrar a la empresa, en el momento de la baja, el coste de la formación interna o externa recibida de acuerdo con el siguiente calendario y porcentajes:

- Si la baja voluntaria o el despido disciplinario tienen lugar durante el primer año a computar desde la fecha de finalización de la acción formativa, el trabajador habrá de reintegrar a la empresa el 100% del coste de la formación para la empresa.

- Si la baja voluntaria o el despido disciplinario tienen lugar durante el segundo año a computar desde la fecha de finalización de la acción formativa, el trabajador habrá de reintegrar a la empresa la parte proporcional del coste de la formación para la empresa, disminuyendo de forma lineal hasta el 0%, conforme al siguiente cálculo:

$$Cr = Ce - [Ce * K * 1/12]$$

Siendo:

Cr = Coste a reintegrar por el trabajador.

Ce = Coste de la formación para la empresa.

K = número de meses transcurridos desde el transcurso del primer año contado desde la finalización del curso de formación de que se trate, que en ningún caso será superior a doce meses.

Se considerará baja voluntaria del trabajador, a efectos de la obligación de devolver el coste de la formación, no sólo la dimisión del trabajador, comunicada a la empresa en tiempo y forma, sino también el abandono por parte del mismo de su puesto de trabajo por causas que no fueran de fuerza mayor.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA. VALLADOLID

Artículo 13.-Formación.

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

Dicha formación se desarrollará habitualmente en la jornada laboral, pero si se realizase fuera de la misma, se considerará como trabajo efectivo.

DORNIER S.A

Artículo 40.- Formación:

La Empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica, de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación.

La formación se impartirá dentro del horario laboral. Cuando se efectúe fuera de la jornada laboral (en el caso de los trabajadores a tiempo parciales o jornada reducida), las horas empleadas en ella serán devueltas al trabajador en descansos.

Dada la importancia que tiene la formación de trabajadores del sector, se acuerda, dentro del pacto acordado entre Gobierno, Sindicatos y Patronal que sea la Comisión Paritaria del Convenio, la que programe y desarrolle las acciones formativas en la Empresa.

EURONIT, FACHADAS Y CUBIERTAS SL (ANTES FIBROCEMENTOS N.T., S.L.)

SECCIÓN 2ª - CLASIFICACIÓN GENERAL

...

La Compañía se obliga a facilitar la formación de los Colocadores de Segunda que lo deseen y reúnan las condiciones necesarias, para que tengan la oportunidad de poder adquirir las características que se requieren para ser clasificados como Colocadores de Primera, según se define en el presente Convenio.

Artículo 112.-

Se establece un fondo anual para becas de estudio, por un importe de 29.000 Euros, para todos los afectados por este Convenio, cónyuge, hijos e hijastros, con el fin de contribuir a la elevación cultural e impedir que se malogren las aptitudes naturales de aquellos que puedan aspirar a la realización de estudios superiores, dicho importe será el mismo para los tres años de vigencia del presente Convenio....

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A. CENTRO DE TRABAJO DEL VERTEDERO MUNICIPAL

Artículo 10 - Permisos Retribuidos

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

INDUSTRIAS LÁCTEAS VALLISOLETANAS, S.L

Artículo 9 - Organización del trabajo.

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará conforme a las facultades que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general.

La empresa podrá adoptar un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación técnica de los/as trabajadores/as, con la obligación por parte de éstos de completar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la Empresa les facilitará los medios necesarios para ello, tanto en la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo que les permita alcanzar una mayor eficacia y rendimiento, con lo que además de llevar a la Empresa a una mayor prosperidad, tengan unas retribuciones más justas y equitativas.

CAPITULO VII

DEL PERSONAL

Artículo 44 Formación el personal.

La Dirección de la Empresa establecerá un plan de formación, con el objetivo de proporcionar al personal, en todos sus niveles y en la medida de lo posible, de forma paulatina, los conocimientos adecuados para la realización de sus funciones y desarrollo profesional.

Decididos los planes de formación y previamente a su implantación, se solicitará al Comité de Empresa, el informe que se determina en el Art. 64.5.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Para el personal de la empresa que realice cursos, no contemplados en el plan de formación, para la obtención de conocimientos profesionales, que guarden relación con las actividades de la Empresa, se establece una ayuda económica consistente en el pago de 80% de gastos de matrícula y textos debidamente justificados. Dichos cursos deberán efectuarse fuera del horario de trabajo.

Los días devengados a que el personal tenga derecho a descansar, producidos por cursos realizados, se sumarán a los días de vacaciones, siempre y cuando no interfieran el programa de las mismas.

En la organización de los cursos se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- 1- Formación obligatoria: Es la formación indispensable para la ejecución de las funciones del puesto de trabajo. Esta formación deberá de impartirse dentro del horario laboral, de no ser posible y tenerse que efectuar fuera del mismo, será compensado por cada hora de formación dos horas de descanso y la asistencia se abonará con el importe del Plus de Transporte Urbano diario. La asistencia del /la trabajador/a a los mismos será de carácter obligatorio.
- 2- Formación Voluntaria: Es la formación que se convoca por la Empresa con carácter voluntario y que contribuye al desarrollo de las capacidades individuales y/o profesionales en el seno de la Empresa o fuera de ella. La asistencia se abonará con el importe del Plus de Transporte Urbano diario. La asistencia del /la trabajador/a a los mismos será de carácter voluntario.

IVECO ESPAÑA, S.L. CENTRO DE TRABAJO DE VALLADOLID

Artículo 20.- Formación.

1. Formación Permanente

La Empresa establecerá, al final de cada año, un plan anual de formación (budget) que se revisará de manera trimestral (forecast), los cursos necesarios para el desarrollo correcto de las tareas en los puestos de trabajo, especialmente en lo referente a las nuevas tecnologías y de acuerdo a los principios de WCM.

Se garantizará una correcta información/formación a los miembros de la Representación legal de los trabajadores con referencia especial a los temas que afecten al correcto desarrollo de sus funciones.

De cara a mejorar el actual sistema de formación la empresa implementará dentro de sus instalaciones el sistema de formación MTS.

2. Formación Específica.

Con la finalidad de reiterar la importancia que la Empresa otorga a todo lo relacionado con la Seguridad dentro de la Planta, se proseguirá con la labor de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, tanto teórica como práctica, comenzando en el momento de la contratación, independientemente de la modalidad o duración de ésta, así como en el momento en que se introduzcan nuevas tecnologías y/o cambios en los equipos de trabajo, o bien cuando se produzcan cambios en las funciones o en la normativa de referencia.

La formación realizada será abonada igual que la retribución correspondiente a su puesto de trabajo habitual, incluyendo la prima. Si ésta es realizada fuera del horario laboral se incluirá la manutención siempre que la convocatoria se realice dentro de las dos horas anteriores o posteriores a la jornada laboral del trabajador y el plus de transporte para aquellas personas usuarias del transporte colectivo, si transcurrieran más de dos horas entre el inicio o finalización de la jornada laboral y el inicio de la formación, únicamente se abonará el transporte.

La formación será obligatoria dentro de la jornada laboral y voluntaria fuera de la jornada laboral.

Artículo 22.- Periodo de adaptación.

Se establece un período de adaptación para el personal que deba acoplarse a nuevos puestos de trabajo. El trabajador ha de recibir la formación adecuada al puesto a desarrollar. La duración del periodo de adaptación para todos los casos será de un máximo de 15 días laborables, para determinar dicho periodo se tendrá en cuenta la complejidad y el número de operaciones del puesto, sin perjuicio de la inferior que, en su caso, se haya pactado con carácter específico.

En casos especiales, autorizados por la Dirección, podrán prolongarse por más tiempo.

Durante el periodo de adaptación, se realizará la formación necesaria de acuerdo a los estándares del MTS.

Plan de igualdad formación

LINGOTES ESPECIALES, S.A.

Artículo 12.- Polivalencia.-

La polivalencia es un requisito esencial en el mundo fabril competitivo y globalizado. Por ello el Plus Empresa pasa a regirse por las Polivalencias para todos los trabajadores de mano de obra directa, teniendo así un incentivo para ir mejorando sus emolumentos en la medida que su formación permita desempeñar más de un solo trabajo. Desaparecen por tanto las especialidades A, B y C, sustituyéndose por las polivalencias I, II y III.

Para animar a recibir la formación teórica que permita alcanzar los diversos grados en las mencionadas polivalencias, se establece el suplido por desplazamiento a cursos reflejado en el Artículo 16.

Además, se unifican las categorías, respetándose los derechos adquiridos, de manera que los trabajadores que, en el actual sistema tienen un plus de empresa mayor del plus según el nuevo sistema de clasificación, la diferencia se les consolidará en el nuevo concepto salarial llamado Plus de Complemento, relacionado en el Anexo nº 4.

La Dirección asignará a todo el personal afecto tres polivalencias a las que puede acceder. Durante la vigencia del Convenio, la Empresa garantiza la posibilidad de la formación necesaria para el acceso a la Polivalencia II.

Artículo 16.- Gratificaciones especiales.

La empresa abonará:

...

La cantidad de 9,97€ en concepto de suplido por desplazamiento por cada asistencia a cursos de formación presencial organizados por la Empresa y que se impartan fuera de horas de trabajo.

Artículo 20.- Régimen asistencial.

...

La Dirección de la Empresa concederá becas:

- a) Por cada hijo o cónyuge de trabajador que realice estudios de Enseñanza Universitaria Superior y Media o cualquier otro tipo de Enseñanza reglada superior a la obligatoria, por un importe de 146,37€.
- b) Igualmente se abonarán becas a los trabajadores que cursen estudios Universitarios o de Formación Profesional, por el mismo importe.

MAVIVA VALLADOLID, SL

Artículo 31- Formación.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que estos coincidan con la jornada laboral, y por el tiempo imprescindible para su realización, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico reglado.

La empresa podrá exigir a todo trabajador, que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados anteriormente, justificantes de su asistencia normal a clase, y en todo caso, los justificantes de asistencia a los exámenes y las horas de ausencia al trabajo por este fin.

La Dirección de la empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación. En el supuesto caso de ser necesario realizar esta formación fuera de horas de jornada laboral, esta formación será obligatoria para el trabajador y las horas se pasarán a la BHC. Los cursos no deberán superar las 4 horas lectivas/día. La empresa incrementará las horas lectivas/día en 0,25h por cada hora de curso en la BHC con un máximo de una hora curso/día.

Los trabajadores estarán obligados a asistir a todos los cursos de formación que se realicen fuera de la jornada laboral y que contribuyan a la polivalencia y empleabilidad del trabajador dentro de la empresa, y a la mejora de su desarrollo profesional. Estas horas se pasarán a la BHC. Los cursos no deberán superar las 4 horas lectivas/día. La empresa incrementará las horas lectivas/día en 0,25h por cada hora de curso en la BHC.

Artículo 33. - Comité de empresa o delegados de personal.

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación – capacitación de la empresa.

METALÚRGICA DE MEDINA, S.A.

Artículo 11.– Formación del personal.

La Dirección organizará cursillos, oído el Comité de Empresa, para la formación general y específica de los trabajadores.

Estos cursillos se impartirán en cualquier caso en horas no laborales, la asistencia a los mismos es voluntaria, si bien para su mejor aprovechamiento en función de los temas, se determinará por acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria, el número mínimo necesario de asistentes antes de la convocatoria de cada cursillo. La Dirección de la Empresa, concretará fórmulas y medios para dar a los trabajadores las facilidades necesarias para la asistencia y aprovechamiento de dichos cursos.

Contando con la asistencia adecuada, se convocará al menos dos cursillos de carácter general y/o específico.

MONDELEZ ESPAÑA S.L.U.

Artículo 31. - Formación del personal.

La formación en la Empresa es el proceso formal de transmisión de conocimientos, actitudes y aptitudes orientado a la mejora continua y la obtención de resultados de todos los trabajadores de la Empresa, no pudiendo computarse dicha formación en un tiempo inferior a diez horas por persona y año.

En el supuesto de que la Empresa considere que la formación es necesaria e imprescindible para el desarrollo profesional del trabajador, ésta se realizará dentro de la jornada laboral o fuera de ella. En este último caso, será siempre voluntaria y tendrá una compensación económica de 6,00 Euros por hora de formación o tiempo de descanso equivalente previo acuerdo entre Empresa y Trabajador.

Se determinará, en mutua colaboración, dentro del primer trimestre de cada año la elaboración de un Plan de Formación del personal en todas las categorías, que discrecionalmente, y en función de las necesidades por puesto de trabajo, designe la Empresa.

PHILIPS INDAL, S.L.

Artículo 53.- Formación.

Ambas partes colaborarán en el objetivo de mejorar la formación profesional, utilizando los recursos propios y a través de las organizaciones sindicales y empresariales, así como los acuerdos entre ambas y la administración

La dirección de la empresa asume el compromiso de organizar el 80% de la formación de MOD y MOI (integrado en las UETs)- en cómputo general - en horario de trabajo.

No obstante, en los casos en que no fuera así se percibirá como compensación una cantidad equivalente a la suma del plus de asistencia de las horas de formación fuera de la jornada, más la ayuda recogida en el Anexo A, por cada sesión de formación.

La formación tendrá como objetivos generales:

- La adaptación de trabajadores a las nuevas características de los puestos por introducción de tecnología.
- El perfeccionamiento y ampliación de conocimientos para mejorar la eficacia.
- La adquisición de nuevos conocimientos que permitan optar a desarrollar su trabajo en otros puestos.

Con estos objetivos la Empresa comunicará anualmente al Comité, sus planes generales de actuación y los criterios de asignación de ayudas económicas. El Comité aportará las sugerencias que considere oportunas.

Se informará periódicamente a los trabajadores sobre cursos, seminarios, etc. que se consideren interesantes, con objeto de facilitar el acceso al mayor número posible de interesados.

Artículo 54.- Ayuda de estudios.

Con objeto de subvencionar total o parcialmente los gastos de matrícula que realicen los trabajadores en actividades formativas se destinará el importe recogido en el Anexo A, como máximo.

Para la asignación de dichas cantidades, se creará una comisión mixta que estudiará las propuestas que le lleguen y que se guiará, entre otros, por los siguientes criterios:

- Relación de los estudios con el puesto de trabajo actual.
- Relación de los estudios con otros puestos de trabajo existentes en la empresa.
- Institución que imparte la formación (primarán los estudios oficiales).
- Aprovechamiento de los estudios (actuales y anteriores)

En concreto, serán de aplicación las siguientes reglas:

- 1º Se otorgará el 50% de la ayuda solicitada en los casos de estudios relacionados con el puesto de trabajo actual.
- 2º Se otorgará el 25% de la ayuda en los casos de estudios relacionados con otros puestos de trabajo. Esta asignación no podrá exceder en ningún caso del 10% del total asignado para Ayuda de Estudios en el Convenio correspondiente.
- 3º Se otorgará el 25% de la ayuda si los estudios se cursan en centros oficiales (Este 25% podrá ser acumulable a los 2 apartados anteriores)

- 4º Se tendrá en cuenta el aprovechamiento de los estudios para otorgar hasta un 25% de la ayuda (acumulable a las anteriores), reducirla o denegarla en su totalidad.
- 5º Si por aplicación de las reglas anteriores no se repartiese la totalidad de la cantidad asignada en Convenio, el sobrante se acumulará para el siguiente año.
- 6º Si por aplicación de las reglas anteriores las cantidades a asignar superasen el total a repartir, se realizará un reparto proporcional asignando el 75% de la cantidad disponible a los estudios relacionados con el puesto de trabajo actual y el 25% restante a los estudios relacionados con otros puestos de trabajo.

Si los estudios cursados, no estuviesen relacionados con el puesto de trabajo, ni con otros puestos de la empresa, no se asignará ayuda alguna aunque existan cantidades disponibles.

La Comisión podrá solicitar de los trabajadores cuantos justificantes estime necesario, tanto económicos como de aprovechamiento, para una mayor información en sus decisiones.

El importe de la ayuda de estudios para cada año de vigencia del convenio será el recogido en el cuadro de salarios y resto de conceptos del Anexo A. El importe sobrante tras la liquidación de las ayudas otorgadas en cada uno de los ejercicios, podrá acumularse hasta alcanzar un límite máximo total de la bolsa de 10.000 €.

RÚSTICAS PIEDRAS NEGRAS, S.A.

Artículo 12.- Jornada de trabajo y descansos.

....

b) Horas para formación de los trabajadores (horas de formación): 15 horas anuales que aplicará la empresa en actividades estrictamente formativas de los trabajadores a lo largo del año. En ningún caso serán transvasables las horas de formación, a horas laborables. En todo caso, las horas de formación que se determinan en este apartado se considerarán aplicadas en su totalidad al finalizar el año natural, cualquiera que sea el número de éstas realizado.

SAETA DIE CASTING SL

Artículo 55. Formación

Se establece una ayuda de estudios con el objetivo de subvencionar total o parcialmente los gastos de matrícula que realicen los trabajadores en acciones formativas, gestionada por una comisión mixta y con un importe inicial de 5.000 €. Para la asignación de dichas cantidades, se creará una comisión mixta que estudiará las propuestas que le lleguen y que se guiará, entre otros, por los siguientes criterios:

- Relación de los estudios con el puesto de trabajo actual.
- Relación de los estudios con otros puestos de trabajo existentes en la empresa.
- Institución que imparte la formación (primarán los estudios oficiales).
- Aprovechamiento de los estudios (actuales y anteriores)

En concreto, serán de aplicación las siguientes reglas:

- 1º Se otorgará el 50% de la ayuda solicitada en los casos de estudios relacionados con el puesto de trabajo actual.
- 2º Se otorgará el 25% de la ayuda en los casos de estudios relacionados con otros puestos de trabajo. Esta asignación no podrá exceder en ningún caso del 10% del total asignado para Ayuda de Estudios en el Convenio correspondiente.
- 3º Se otorgará el 25% de la ayuda si los estudios se cursan en centros oficiales (Este 25% podrá ser acumulable a los 2 apartados anteriores)
- 4º Se tendrá en cuenta el aprovechamiento de los estudios para otorgar hasta un 25% de la ayuda (acumulable a las anteriores), reducirla o denegarla en su totalidad.
- 5º Si por aplicación de las reglas anteriores no se repartiese la totalidad de la cantidad asignada en Convenio, el sobrante se acumulará para el siguiente año, fijándose un importe máximo de 15.000 €.
- 6º Si por aplicación de las reglas anteriores las cantidades a asignar superasen el total a repartir, se realizará un reparto proporcional asignando el 75% de la cantidad disponible a los estudios relacionados con el puesto de trabajo actual y el 25% restante a los estudios relacionados con otros puestos de trabajo.

Si los estudios cursados, no estuviesen relacionados con el puesto de trabajo, ni con otros puestos de la empresa, no se asignará ayuda alguna aunque existan cantidades disponibles.

La Comisión podrá solicitar de los trabajadores cuantos justificantes estime necesario, tanto económicos como de aprovechamiento, para una mayor información en sus decisiones.

Ambas partes colaborarán en el objetivo de mejorar la formación profesional, utilizando los recursos propios y a través de las organizaciones sindicales y empresariales, así como los acuerdos entre ambas y la administración.

La Dirección de la empresa asume el compromiso de organizar el 80% de la formación del personal de fabricación - en cómputo general - en horario de trabajo.

No obstante, en los casos en que no fuera así se percibirá como compensación una cantidad equivalente a la suma del plus de asistencia de las horas de formación fuera de la jornada, más la ayuda por desplazamiento de 5 €. Transporte a cursos 5 €

La formación tendrá como objetivos generales:

- La adaptación de trabajadores a las nuevas características de los puestos por introducción de tecnología.
- El perfeccionamiento y ampliación de conocimientos para mejorar la eficacia.
- La adquisición de nuevos conocimientos que permitan optar a desarrollar su trabajo en otros puestos.

Con estos objetivos la Empresa comunicará anualmente al Comité, sus planes generales de actuación y los criterios de asignación de ayudas económicas. El Comité aportará las sugerencias que considere oportunas.

Se informará periódicamente a los trabajadores sobre cursos, seminarios, etc. que se consideren interesantes, con objeto de facilitar el acceso al mayor número posible de interesados.

SANJUAN ABOGADOS CONSULTORES DE EMPRESA, S.L. Y SANJUAN ABOGADOS ASOCIADOS, S.L.P.

Artículo 19. Formación.

La Dirección de la empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la iniciación, adaptación o reciclaje de los trabajadores a la nueva situación. A tal efecto se podrán habilitar jornadas de formación fuera del horario ordinario que se haya fijado. Para la constante y necesaria formación de los trabajadores, la empresa buscará los cursos que mejor se adapten a las necesidades, bien sean de la Fundación Tripartita, como de cualquier otra empresa privada.

SIRO MEDINA, S.A

Artículo 16.–Sistema de formación y promoción.

El objeto del sistema es garantizar el dominio y desempeño excelente de los puestos definidos en el presente convenio o de nueva creación y que la Empresa estime como necesarios.

Formar trabajadores y trabajadoras para que posean los conocimientos y habilidades técnicas, de gestión y nivel de desempeño requeridos, que permitan su desarrollo profesional en el sistema de niveles definido.

En puestos de selección o promoción, la primera opción será siempre que sean trabajadores y trabajadoras de la Empresa, siempre que cumplan con los requisitos y perfil del puesto a seleccionar u objeto de la promoción, para lo que se dará prevalencia a la promoción interna, pública o por designación directa de la Empresa (para los puestos entendidos de libre designación o de especial confianza).

La Empresa formalizará con el candidato seleccionado para la cobertura de la vacante, un acuerdo formativo y de promoción de doce meses de duración con el objeto de alcanzar un nivel excelente de desempeño del puesto al que pretende promocionar.

Durante los primeros seis meses, el trabajador o trabajadora desempeñará las funciones y tareas del puesto al que opta sin que le sea exigible la responsabilidad del mismo. La retribución durante este período será la de su puesto de origen.

Durante los segundos seis meses, el trabajador o trabajadora desempeñará el puesto al que opta, siéndole completamente exigibles tanto los niveles de conocimiento y desempeño como las responsabilidades. La retribución será la correspondiente al nivel que desempeña temporalmente.

Durante el período de formación y promoción, el trabajador o trabajadora será evaluado por sus superiores jerárquicos según el sistema de evaluación vigente en cada momento y estos determinarán la consolidación o no, de la promoción.

Artículo 32.–Estudios oficiales y formación

En el caso de que exista personal que se encuentre matriculado en un Centro Oficial para cursar Enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación, éste tendrá derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte a su horario lectivo.

Empresa y la RLT convienen en que la formación es fundamental para el desarrollo profesional de todos los trabajadores y trabajadoras. El fin de la formación es adquirir la capacidad necesaria, tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario, como para facilitar su promoción en la empresa.

Las horas de formación que excedan la jornada anual pactada se abonarán conforme lo indicado en el Anexo I.

La empresa desarrollará Planes de formación con una frecuencia generalmente anual de los que la RLT será conocedora.

UTE FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. Y ZARZUELA, S.A., PLANTA DE TRATAMIENTO DE VALLADOLID

Artículo 29 - Formación profesional.

La Empresa fomentará los Cursos de Formación profesional entre su plantilla, con el fin de dotar a los trabajadores de los conocimientos profesionales necesarios.

Asimismo, dará la formación necesaria en cumplimiento del artículo 19, apartados 1 y 2, de la Ley 31/1995, en materia de prevención de riesgos laborales

VALLADOLID AUTOMÓVIL, S.A. (VASA)

Artículo 12 - Formación

Durante el año 2015 y 2016 los cursos de formación organizados e impartidos por la Empresa se desarrollarán durante la jornada de trabajo. Si excepcionalmente fuese necesario hacerlo fuera de la jornada, la Empresa compensará a los asistentes. En el caso de cursos de Formación exteriores que coincidan con horario de trabajo, no se descontará el salario, siempre que se avise con una semana de antelación y se considere la idoneidad de la Formación para el Trabajo que se desempeñe y se acredite la realización de dicha Formación.

ZAMORA

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE FARIZA. PERSONAL LABORAL

Artículo 16. Formación y perfeccionamiento profesional.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho, siempre y cuando no suponga un detrimento de los servicios prestados a los ciudadanos por el Ayuntamiento y en función de las necesidades organizativas y de personal para la prestación de los referidos servicios, a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por el propio Ayuntamiento, las Organizaciones Sindicales o cualquier otra entidad acreditada a los efectos.

Cuando corresponda, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo, otorgando preferencia a la formación on line y a la cursada en horario fuera de la jornada de trabajo.

Anualmente o con la antelación necesaria se planificarán las necesidades y objetivos de formación por el Ayuntamiento.

AYUNTAMIENTO DE MORALEJA DEL VINO. PERSONAL LABORAL

Artículo . 10.- Formación y perfeccionamiento profesional.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por el Ayuntamiento y las Organizaciones Sindicales, todo ello con la participación del representante de personal.

El tiempo de asistencia a los cursos se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

AYUNTAMIENTO DE VILLALPANDO. PERSONAL LABORAL

16.1. El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por el Ayuntamiento y las Organizaciones Sindicales con representación en el Ayuntamiento de Villalpando, todo ello con la participación del representante de personal.

16.2. El tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo.

GRUPO TECOPY CARTERA EMPRESAS SL

CAPITULO V

Formacion

Artículo 24. Formacion profesional.

Las partes firmantes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores como factor decisivo para la promoción personal y profesional de los mismos y para el aumento de la competitividad de la empresa.

La empresa podrá organizar cursos de formación profesional impartidos por personal especializado, ya sea propio o ajeno, o remitir a los trabajadores a los centros preparados a tal efecto, de acuerdo con el plan de formación que regule la normativa interna de la empresa.

Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación, tanto impartidos por personal propio como ajeno, en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

El trabajador, previo al inicio de la formación, deberá ser informado del coste total de la formación que va a recibir y el coste por el cual se establece en el párrafo siguiente, deberá reintegrar a la empresa en caso de baja voluntaria o despido disciplinario.

La formación es voluntaria, por lo que el trabajador que aceptase tal formación se obliga a permanecer en la Compañía por un período mínimo de dos años computados desde la fecha de finalización de la acción formativa.

Para los supuestos en que la formación profesional que reciban los trabajadores sea especializada y a cargo de la empresa, se establece que si el trabajador que ha recibido la formación causa baja voluntaria o despido disciplinario en la empresa, dentro de los veinticuatro meses siguientes a la fecha de finalización de cada acción formativa, deberá reintegrar a la empresa, en el momento de la baja, el coste de la formación interna o externa recibida de acuerdo con el siguiente calendario y porcentajes:

- Si la baja voluntaria o el despido disciplinario tienen lugar durante el primer año a computar desde la fecha de finalización de la acción formativa, el trabajador habrá de reintegrar a la empresa el 100% del coste de la formación para la empresa.
- Si la baja voluntaria o el despido disciplinario tienen lugar durante el segundo año a computar desde la fecha de finalización de la acción formativa, el trabajador habrá de reintegrar a la empresa la parte proporcional del coste de la formación para la empresa, disminuyendo de forma lineal hasta el 0%, conforme al siguiente cálculo:

$$Cr = Ce - [Ce * K * 1/12]$$

Siendo:

Cr = Coste a reintegrar por el trabajador.

Ce = Coste de la formación para la empresa.

K = Número de meses transcurridos desde el transcurso del primer año contado desde la finalización del curso de formación de que se trate, que en ningún caso será superior a doce meses.

Se considerará baja voluntaria del trabajador, a efectos de la obligación de devolver el coste de la formación, no sólo la dimisión del trabajador, comunicada a la empresa en tiempo y forma, sino también el abandono por parte del mismo de su puesto de trabajo por causas que no fueran de fuerza mayor.

HOSTELERÍA TOLDAÑOS SL

Artículo 21. Contratación.

Atendiendo al fortísimo impacto que el desempleo juvenil tiene en estos momentos en nuestra sociedad, la empresa fomentará el empleo juvenil, para lo cual contratará al mayor número de trabajadores posibles menores de veinticinco años, sin que esta declaración suponga intención discriminatoria por razón de edad hacia otros colectivos; en ningún caso la intención de fomentar el empleo juvenil podrá suponer discriminación por razón de edad hacia otros candidatos.

Se fomentará la formación profesional y personal de los trabajadores; formalizando contratos de aprendizaje que se regirán por la legislación específica que regule dicho tipo de contratos. En este tipo de contratos, el trabajador será formado mediante clases teóricas y prácticas, dependiendo de la disponibilidad del trabajador. De tal forma que los trabajadores que gocen de cinco turnos a la semana al menos tengan diez horas en este período de tiempo de formación teórico-práctica; y aquéllos que tengan tres turnos a la semana se les dará, al menos, cuatro horas de formación práctica y dieciséis de formación teórica, todo ello sin perjuicio de estar a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento y posibilitando que por empresa y trabajador, de mutuo acuerdo y respetando igualmente la legalidad vigente, puedan variar los planes de formación.

Igualmente la empresa promocionará a jóvenes estudiantes, mediante la contratación a tiempo parcial de éstos, con la flexibilidad que fuese posible para permitir compaginar la jornada de trabajo con sus estudios, sin que la intención de fomentar el empleo entre estos jóvenes pueda suponer discriminación por razón de edad hacia otros candidatos.

Los contratos a tiempo parcial se realizarán conforme a la legislación vigente en cada momento y, con el fin de permitir la flexibilidad necesaria a los trabajadores que realizan simultáneamente cualquier tipo de estudios, se realizarán contratos con jornada semanal de carácter rotatorio y flexible, pudiendo variar semanalmente la jornada laboral en los límites establecidos legalmente, siempre y cuando los horarios se confeccionen con un mínimo de antelación de cinco días y que se expongan en un tablón de anuncios de la empresa, con el fin de que los trabajadores conozcan con la suficiente anticipación cuál va a ser su jornada semanal de trabajo, indicando en dicho horario días y horas de trabajo.

La retribución de estos trabajadores será proporcional a sus horas de trabajo y conforme a las tablas salariales reflejadas en anexo I de este convenio.

Artículo 22. Ingresos, promociones y ascensos.

Será requisito previo para la contratación del personal el estar en posesión del carnet de manipulador de alimentos o documento que en el futuro pueda sustituirlo, o del resguardo de su solicitud.

Atendiendo al fortísimo impacto que el desempleo juvenil tiene en estos momentos en nuestra sociedad, la empresa promocionará el empleo juvenil y, en especial, jóvenes trabajadores que estén realizando estudios de cualquier tipo, contratando personal de estas características en la medida que sea posible, sin que la intención de fomentar el empleo entre estos jóvenes pueda suponer discriminación por razón de edad hacia otros candidatos.

- Periodo de prueba:

La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, siendo este último el habitual en la empresa para el personal, salvo en el caso de contratación de personal técnico titulado en los grupos de gerencia y Administración para la aplicación de sus titulaciones.

- Periodo de entrenamiento, promociones y ascensos:

El trabajador que ingresa en la empresa, durante los seis primeros meses del inicio de la relación laboral se encontrará en período de entrenamiento, sin perjuicio de que posteriormente al transcurso de los seis meses la empresa deberá proporcionarle la formación necesaria, mediante clases teóricas y prácticas, con exhibición de videos y entrega de manuales para su estudio, que le permita desarrollar plenamente un trabajo productivo.

Igualmente, el personal que pretende ascender a categoría superior deberá pasar seis meses de entrenamiento realizando labores mixtas entre su categoría profesional y aquella para la que se está formando, considerándose este período como personal en entrenamiento para esa categoría. El transcurso de ese período no da derecho al trabajador al reconocimiento y consolidación de la categoría para la que se está entrenando, ni supone el desempeño de funciones de categoría superior en los términos del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. El período de entrenamiento no podrá exceder dichos seis meses, que, de ser excedidos se entenderá adquirida la nueva categoría laboral, con los derechos económicos que le correspondan.

El personal en entrenamiento para nuevas funciones percibirá durante el período de entrenamiento el salario establecido en las tablas salariales que se unen a este convenio como anexo I. Pasado dicho período, si no se superase el entrenamiento, el trabajador volverá a desempeñar la categoría que venía realizando, sin que este derecho económico reconocido durante el período de entrenamiento se consolide a favor del trabajador.

Tras dicho período de formación, el candidato deberá superar las pruebas establecidas para el ascenso. El criterio de valoración sobre el éxito o no de la superación de las pruebas corresponde únicamente a la empresa.

La promoción y los ascensos se producirán cuando por necesidades de la empresa o por vacantes que se produzcan en cada categoría profesional, se considere necesario por la Dirección cubrir un puesto de trabajo de categoría superior.

No obstante, con el fin de cubrir los puestos necesarios para el normal funcionamiento de la empresa, ésta podría contratar alguna persona del exterior, aunque fundamentalmente y con carácter prioritario, los ascensos se efectuarán entre el personal de categoría inferior al puesto necesario para la empresa. En este caso dicho puesto será cubierto atendiendo a criterios de conocimiento y preparación para el cargo, tras la superación por parte de los candidatos de diferentes cursos, referentes a la categoría a la que pretenden ascender y haber asistido al curso teórico, con el aprovechamiento que concede “Mc Donald’s” prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones.

En todo caso, la empresa notificará por escrito, tanto al interesado como a los representantes legales de los trabajadores, los ascensos y promociones producidos.

IRIDIUM APARCAMIENTOS

Artículo 20. Formación.

La empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica, de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación.

Dada la importancia que tiene la formación de trabajadores del sector, se acuerda dentro del pacto firmado entre el Gobierno, Sindicatos y Patronal, que sea la Comisión Paritaria del convenio, la que programe y desarrolle las acciones formativas en la empresa.

LÁCTEAS CASTELLANO LEONESAS

Artículo 22.- Jornada.

1.- La jornada anual será de 1.765 horas y de ellas 5 de formación...

TECOPY S.A

CAPÍTULO V

Formación

Artículo 24.- Formación profesional.

Las partes firmantes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores como factor decisivo para la promoción personal y profesional de los mismos y para el aumento de la competitividad de la empresa.

La empresa podrá organizar cursos de formación profesional impartidos por personal especializado, ya sea propio o ajeno, o remitir a los trabajadores a los centros preparados a tal efecto, de acuerdo con el plan de formación que regule la normativa interna de la empresa.

Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación, tanto impartidos por personal propio como ajeno, en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

El trabajador, previo al inicio de la formación, deberá ser informado del coste total de la formación que va a recibir y el coste por el cual se establece en el párrafo siguiente, deberá reintegrar a la empresa en caso de baja voluntaria o despido disciplinario.

La formación es voluntaria, por lo que el trabajador que aceptase tal formación se obliga a permanecer en la compañía por un período mínimo de dos años computados desde la fecha de finalización de la acción formativa.

Para los supuestos en que la formación profesional que reciban los trabajadores sea especializada y a cargo de la empresa, se establece que si el trabajador que ha recibido la formación causa baja voluntaria o despido disciplinario en la empresa, dentro de los veinticuatro meses siguientes a la fecha de finalización de cada acción formativa, deberá reintegrar a la empresa, en el momento de la baja, el coste de la formación interna o externa recibida de acuerdo con el siguiente calendario y porcentajes:

- Si la baja voluntaria o el despido disciplinario tienen lugar durante el primer año a computar desde la fecha de finalización de la acción formativa, el trabajador habrá de reintegrar a la empresa el 100% del coste de la formación para la empresa.
- Si la baja voluntaria o el despido disciplinario tienen lugar durante el segundo año a computar desde la fecha de finalización de la acción formativa, el trabajador habrá de reintegrar a la empresa la parte proporcional del coste de la formación para la empresa, disminuyendo de forma lineal hasta el 0%, conforme al siguiente cálculo:

$$Cr = Ce - [Ce * K * 1/12]$$

Siendo:

Cr = Coste a reintegrar por el trabajador.

Ce = Coste de la formación para la empresa.

K = número de meses transcurridos desde el transcurso del primer año contado desde la finalización del curso de formación de que se trate, que en ningún caso será superior a doce meses.

Se considerará baja voluntaria del trabajador, a efectos de la obligación de devolver el coste de la formación, no sólo la dimisión del trabajador, comunicada a la empresa en tiempo y forma, sino también el abandono por parte del mismo de su puesto de trabajo por causas que no fueran de fuerza mayor.



REGIONALES

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A

Artículo 22.– Rotación y polivalencia.

Será competencia de la dirección la rotación funcional y/o geográfica del personal de cualquiera de los grupos profesionales del convenio. En ambos casos, lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores sin que la opinión de estos tenga carácter vinculante. No obstante, para el denominado personal exento de los grupos 1, 2 y 3 (a,b), la dirección podrá disponer o no normas diferentes a estas de manera individualizada. Para todo ello la dirección impulsará planes y actividades de formación y políticas multifuncionales que fomenten la polivalencia de los trabajadores.

A) formación. Anualmente la empresa propondrá, comunicará y realizará un plan de formación que deberán avalar los representantes de los trabajadores siempre que se les requiera para la obtención de ayudas públicas y aquel cumpla con los requisitos.

Planes de formación del puesto de trabajo (pfpt's) en aplicación del permiso retribuido para la formación del artículo 23.3 del estatuto de los trabajadores. Para los trabajadores incluidos dentro del ámbito funcional del convenio, el derecho al permiso de 20 horas al año acumulables en 5 años se entiende cumplido, en las horas de formación que efectivamente se asista, cuando el trabajador de BSH participe o deba asistir a acciones formativas contempladas en el plan de formación anual BSH desarrollado por iniciativa empresarial en la comisión de formación, incluida la formación en idiomas, o cuando participe en seminarios de formación internos o externos no planificados pero financiados por la empresa o cuando participe en eventos denominados «inforums», mailers de actividad y/o charlas colectivas internas programadas. Los cursos que indique la empresa en su plan prevalecerán sobre los que pudiese proponer cada trabajador individualmente.

Se excluyen de estos planes las acciones formativas denominadas planes de acogida (adaptación inicial al puesto y centro de trabajo), adaptación al puesto de trabajo por cambios en el mismo y la formación de prevención de riesgos y seguridad del puesto de trabajo. Sin embargo, los pfpt's podrán incluir formación generalista sobre prevención de riesgos, seguridad en el trabajo y salud laboral así como formación de productos fabricados, instalaciones, herramientas, procesos, procedimientos empresariales y similares.

En caso de desarrollarse acciones formativas en sábado, las horas de formación recibidas en sábado se compensarán en tiempo no generando compensación económica adicional alguna, concretándose el momento del disfrute de dichas horas por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. Los sábados en los que se realicen acciones formativas, no computarán a efectos del número máximo de sábados a trabajar a los que se refiere el artículo 28.d).

En lo que se refiere a la compensación de las horas de formación impartidas al colectivo de técnicos reparadores (grupo 4 nivel d), ésta, que será proporcional a las horas de formación recibidas, incluirá, además del salario fijo, una prima igual al 70% de la prima media obtenida en los tres meses anteriores, y para cuyo cálculo se considerarán las variables de fuera y dentro de garantía, calidad y rentabilidad recogidas en el artículo 25.a).1.a), b) y c).

CASTILLO DE BENAVENTE, S.A.

Artículo 16. Contratos en prácticas y para la formación.

Las contrataciones que se realicen bajo la modalidad de prácticas y para la formación y aprendizaje se registrarán por lo establecido en el Art. 18 del Convenio Colectivo General, así como el Art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Formación.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al disfrute de permisos no retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Cuando la empresa realice cursos de formación, perfeccionamiento, etc., serán por cuenta de la empresa los gastos de matrícula, desplazamientos y, en su caso, residencia, de los trabajadores y trabajadoras que participen en los mismos.

CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN, CONSEJO CONSULTIVO DE CASTILLA Y LEÓN Y SECRETARIA GENERAL DE APOYO A LAS INSTITUCIONES PROPIAS DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

TÍTULO VI

Formación y perfeccionamiento profesional

Artículo 40. Derecho a la Formación.

1. Para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento para el puesto de trabajo, de formación general, de apoyo a la promoción y de reconversión organizados por la Administración Pública, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

2. Los cursos que convoque la Administración, para el personal a su servicio, directamente o por medio de organismos oficiales u otras entidades, pertenecerán a una de estas cuatro modalidades:

- a) Cursos de perfeccionamiento para el puesto de trabajo. Tienen como objetivo esencial la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas, normativas o de otro tipo, operadas en los puestos de trabajo, actualizando los conocimientos del trabajador y facilitando una mejora en el desarrollo de sus tareas habituales.
- b) Cursos de formación general. Son aquellas acciones formativas encaminadas a renovar los conocimientos generales del trabajador, que faciliten el acceso a otros puestos de trabajo dentro de su competencia funcional.
- c) Cursos de apoyo a la promoción. Son las actividades de formación dirigidas a proporcionar al trabajador los conocimientos, habilidades, técnicas y motivación que faciliten el acceso a otros puestos de trabajo por medio del sistema establecido para la promoción interna.
- d) Cursos de reconversión. Facilitarán la adaptación del trabajador a nuevos puestos de trabajo en los supuestos de transformación o modificación funcional de órganos o servicios, o amortización o transformación de sus puestos de trabajo, favoreciendo así la estabilidad en el empleo.

Artículo 41. Asistencia a cursos.

1. El trabajador, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a asistir a los cursos de formación general, perfeccionamiento y promoción, disfrutando de los beneficios que a continuación se relacionan:

- a) Al permiso necesario para la asistencia al curso durante el tiempo de desarrollo del mismo, incluido el necesario para su desplazamiento, así como los gastos de matrícula, desplazamiento y dietas que procedan.
- b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Administración podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso para la realización de este tipo de cursos, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes así como de los gastos ocasionados en concepto de matrícula, viajes, manutención y alojamiento.

2. Cuando la Administración organice cursos de reconversión, cuya asistencia sea obligatoria, el tiempo de ésta se considerará como de trabajo efectivo, siendo de aplicación al trabajador asistente los beneficios previstos en el apartado 1 anterior.

3. Los cursos de carácter voluntario se celebrarán en jornada de tarde, excepto los cursos impartidos en régimen de internado que se programarán en jornada de mañana y tarde. Excepcionalmente, estos cursos podrán celebrarse en jornada de mañana cuando sus características y circunstancias pedagógicas y de organización lo justifiquen siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Cuando este tipo de cursos se celebren en régimen de externado por la tarde en la localidad de destino del alumno, el horario de trabajo a realizar durante los días de impartición del curso será de 9 a 14 horas en caso de jornada general, computándose, a efectos de control horario, siete horas 30 minutos.

Cuando se celebren en localidad distinta a la de destino del alumno, el Centro Directivo del que dependa establecerá el horario de trabajo a realizar a fin de posibilitar la asistencia al mismo, debiéndose realizar como máximo el horario de trabajo establecido en el párrafo anterior.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación de carácter voluntario se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos cuando se celebren en horario de permanencia obligatoria en el trabajo.

Los cursos de formación general, de perfeccionamiento, de apoyo a la promoción y los que organicen las Centrales Sindicales tendrán carácter voluntario.

4. Cuando la Administración organice cursos cuya asistencia sea obligatoria, el tiempo de ésta se considerará en su totalidad como tiempo de trabajo a efectos del cumplimiento de la jornada semanal establecida y se desarrollará durante la jornada laboral preferentemente. Los cursos de reconversión, de funcionarización, selectivos y los derivados de planes de empleo así como aquellos que se determinen en la correspondiente convocatoria tendrán carácter obligatorio.

A su vez la Administración podrá enviar a los empleados públicos a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para la organización. La asistencia a estas actividades formativas será obligatoria para el trabajador, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje y dietas en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichas actividades será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen provecho del mismo. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares del trabajador, alegadas por éste, y será necesaria la consulta previa a los representantes de los trabajadores, que emitirán el correspondiente informe.

5. Cuando sea el trabajador quien por propia iniciativa, solicite la asistencia a algún curso, seminario, mesa redonda o congreso no organizado por la Administración, corresponderá a cada Centro Directivo de la Administración la decisión sobre la asistencia al mismo, en función de la materia tratada, de su interés para los trabajadores y objetivos del servicio. De la resolución adoptada que, en todo caso, será por escrito y motivada, se dará traslado tanto al solicitante, como a sus representantes.

En los supuestos contemplados en el presente apartado se abonarán los salarios correspondientes pero no se devengarán gastos de viaje y dietas. La asistencia al mismo deberá acreditarse con posterioridad.

6. Tendrán la misma consideración que los organizados por esta Administración, a los solos efectos de la concesión de permisos de asistencia a los mismos, los cursos de formación continua organizados o promovidos por los Sindicatos, siempre que se haya dado previa cuenta de los mismos a la Comisión de Formación Continua de esta Administración y los permisos, de los alumnos seleccionados en primera instancia, sean solicitados con una antelación no inferior a doce días a la fecha prevista de iniciación.

7. La formación en materia de prevención de riesgos, cuando esté centrada específicamente en el puesto de trabajo del empleado público, deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras

horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma, de acuerdo con lo establecido en el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

8. Cuando se trate de formación a distancia, teleformación o enseñanza asistida por ordenador, se establecerá en cada convocatoria la equivalencia en horas lectivas, así como las condiciones temporales para el desarrollo del curso.

Con carácter general, cuando este tipo de cursos se realice en el mismo puesto de trabajo o en instalaciones anexas, se acordará con el Jefe de la Unidad Administrativa de quien dependa el alumno qué horario se puede dedicar a la formación procurando realizarlo durante los días y horas con menos interferencia en el desarrollo del servicio y con la necesaria flexibilidad para su aprovechamiento pedagógico.

9. Las partes acuerdan impulsar la colaboración con la Administración de la Comunidad de Castilla y León en materia de formación con la finalidad de rentabilizar los recursos formativos y la participación de los empleados en las actividades formativas.

Artículo 42. Adaptación de jornada.

Los trabajadores que cursen estudios encaminados a la obtención de un título académico o profesional correspondiente a enseñanzas oficiales de carácter reglado, tendrán preferencia para elegir el turno de trabajo, en su caso, de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes, en los términos que se establezcan.

En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

DISTRIBUIDORA FARMACÉUTICA DIFCANARSA

Artículo 39. Fomento de la formación profesional.

La Empresa ofrecerá una beca para los trabajadores, como fomento a su formación de 195 euros en cada Centro de Trabajo, y pudiendo acumularse entre ellas en el supuesto de que quede alguna vacante o sobre dinero. Este importe se incrementará en años sucesivos el mismo porcentaje que lo haga el salario base.

Los estudios que se contemplan para estas becas son los siguientes:

- 1.– Formación reglada hasta grado universitario, incluido.
- 2.– Idiomas.

3.– Gestión Empresarial:

3.1.– Gestión Contable.

3.2.– Gestión Financiera.

3.3.– Gestión de Stocks.

3.4.– Gestión de Personal.

3.5.– Informática.

EL NORTE DE CASTILLA

Artículo 12. Modificaciones laborales.

A) La Empresa deberá informar al Comité de Empresa de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo de los distintos profesionales que integran El Norte de Castilla, S.A. antes de su puesta en práctica. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la Empresa ofrecerá al trabajador que lo ocupa un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías.

Artículo 25. Política de formación.

Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la Empresa pueda concertar con Universidades, Escuelas Técnicas o de Formación Profesional, la Dirección continuará con su política de formación para el personal de plantilla, mediante planes anuales que faciliten la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades. En consecuencia los trabajadores tendrán derecho a:

A) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

B) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

C) Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado.

Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la representación de éstos participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la Empresa.

Las horas de formación que organice la Empresa fuera de la jornada laboral, con independencia de quien las imparta, tendrán la consideración de horas de trabajo, pudiendo ser compensadas con descanso o económicamente, previo acuerdo entre empresa y trabajador, en función de las necesidades de producción.

Todos los trabajadores tendrán derecho a recibir la formación que se imparta a cualquier otro compañero de su misma sección, con los límites que marque cada acción formativa en lo relativo a número de participantes y prioridad en la necesidad de dicha acción para el trabajo habitual.

Artículo 30. Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

...

G) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional: 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 el área, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN

Artículo 42. Formación.

Se establecerá un Plan de Formación para todos los trabajadores negociado y pactado con la representación sindical, que incorporará, en su caso, las adaptaciones de jornada necesarias para la realización de estos cursos. Dicho plan deberá estar en funcionamiento dentro del primer cuatrimestre de cada año y será objeto de revisión anual.

Cuando el curso al que asista el trabajador se realice en horario laboral, la asistencia será obligatoria.

Solicitándolo y previa autorización se facilitará la teleformación o formación a distancia de los trabajadores permitiéndose el uso de instalaciones y equipos técnicos de los centros de trabajo, tales como ordenadores y conexión a internet, siempre que exista disponibilidad y no se entorpezca el normal desarrollo de la actividad de Foremcyl.

Con independencia del plan de formación fundacional, el trabajador tendrá derecho a la formación individual, respetándose los siguientes términos:

- .- Permiso retribuido por el tiempo imprescindible para asistencia a exámenes de titulaciones, oficiales o no, relacionadas con su promoción profesional o personal. En todo caso será necesario aportar documento justificativo.
- .- Adaptación y/o reducción de la jornada cuando la organización del trabajo lo permita.
- .- Se podrán solicitar permisos no remunerados por motivos académicos, que deberán acreditarse, y les será concedido por un tiempo no superior a un mes, siempre que la organización del trabajo lo permita.

En el caso que el trabajador considere conveniente la asistencia a un curso de Formación Continua relacionado con su puesto trabajo, o que le pueda permitir completar su formación para promocionar o mejorar su situación y dentro de su jornada laboral, lo comunicará a Foremcyl, que previo estudio del caso podrá conceder el permiso. En cuyo caso, el 50 por ciento del tiempo de permiso será a cargo de Foremcyl, mientras que el otro 50 por ciento será a cuenta de la persona trabajadora.

En el caso que Foremcyl considere necesaria la formación de algún trabajador fuera de su horario de trabajo, las horas de asistencia al curso se disminuirán de su jornada laboral o se compensarán en tiempo de descanso en otro momento.

FUNDACIÓN SIGLO PARA EL TURISMO Y LAS ARTES DE CASTILLA Y LEÓN

Artículo 42. Formación y asistencia a cursos.

1. Los trabajadores tienen el derecho y el deber de estar permanentemente formándose para desarrollar mejor su trabajo en la Fundación.

En especial, en lo referente a prevención de riesgos laborales, todos los trabajadores tienen la obligación de acudir a los cursos de formación que les indique la Fundación y cumplir con escrupulosidad las enseñanzas e instrucciones que les proporcione la Fundación.

2. La formación tendrá como objetivos generales:

- La adaptación de trabajadores a las nuevas características de los puestos de trabajo por introducción de nuevas prácticas, técnicas o tecnologías, cambios en la legislación vigente, ampliación de conocimientos, etc.
- El perfeccionamiento y ampliación de conocimientos para mejorar la eficacia, productividad y calidad del trabajo a desarrollar.
- La adquisición de nuevos conocimientos que permitan optar a desarrollar su trabajo en otros puestos.

Con estos objetivos la Empresa comunicará anualmente a todos los trabajadores sus planes generales de actuación y los criterios de asignación de estos cursos.

Con este objetivo la Fundación elaborará, en colaboración con los representantes de los trabajadores, el Plan de Formación que será comunicado a todos los trabajadores.

3. Se informará periódicamente a los trabajadores sobre cursos, seminarios, etc., que se consideren interesantes, con objeto de facilitar el acceso al mayor número posible de interesados.

GRUPO ITEVELESA, S.L

Artículo 14. Categorías de acceso, formas y modelos. Mantenimiento empleo. Alumnos en prácticas:

....

Acceso de Alumnos en Prácticas en Centros de Trabajo I.T.V.

La empresa, cuando acceda a éste tipo de prácticas formativas deberá:

Cumplir el programa de actividades acordado.

Informar del contenido a la representación de los trabajadores y trabajadoras de los convenios suscritos con los centros educativos antes de su inicio.

Dar un certificado de las prácticas que ha hecho.

Se le dotará al alumno de la ropa, calzado y de los epi's necesarios durante la formación práctica, también se le informará y formará de al menos sobre los riesgos inherentes a los puestos de trabajo en los que desarrolle su formación práctica.

La empresa deberá cumplir en todo momento, lo previsto en la legislación vigente al respecto.

CAPÍTULO IV

Formación-Promoción Profesional

Artículo 17. Formación.

Principios generales.

La empresa fomentará la realización de cursos de formación profesional con la finalidad de atender tanto a las necesidades de preparación de su personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo que exijan la evolución y desarrollo de la empresa, para facilitar la promoción individual.

Artículo 40. Antigüedad.

Las y los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, percibirán aumentos periódicos por antigüedad, consistente en quinquenios, en la cuantía del 5% del salario base de su categoría profesional.

Para el cómputo de la antigüedad, se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la empresa, incluyéndose en el cómputo, los períodos que el trabajador hubiese permanecido en situación de Incapacidad Temporal, los permisos y licencias, las excedencias forzosas y las suspensiones temporales del contrato de trabajo. También se estimará el período de prueba en que el trabajador haya permanecido con contrato de formación o prácticas.

GRUPO MIS POLLITOS S.L

CAPÍTULO XII

Formación

Artículo 50. De la Formación del Personal laboral.

La mejora continua en cualquier proceso de actividad profesional implica una actualización formativa de las personas, adaptada a la cambiante realidad en la que desarrollamos nuestra actividad.

Desde esta perspectiva es voluntad de Grupo Mis Pollitos y su Delegados de personal establecer un punto específico en el marco del Convenio que regularice los procesos de formación del personal o su participación en los mismos bien como docente o bien como alumno/a.

En este sentido ambas partes se comprometen a velar por la mejora formativa del personal bajo los siguientes criterios:

- Grupo Mis Pollitos potenciará la asistencia a cursos para perfeccionamiento, reconversión y capacitación del personal laboral ajustado a su puesto de trabajo.
- La formación especializada para aumentar la calidad del servicio o el perfeccionamiento profesional se negociará puntualmente para ver la viabilidad y posibilidad de la misma.
- Para mejorar la capacitación profesional del personal laboral se establece una formación modular, que en cada caso será obligatoria o no a juicio de la Dirección, para todos los trabajadores y trabajadoras que se desarrollará desde el Plan de Formación con tres niveles formativos:
 - Básico: Formación Institucional.
 - Especializada: Informática, Ofimática, Primeros Auxilios....
 - General: Calidad, Medio Ambiente, Motivación, Atención al usuario, Metodología, Programación, Apoyo Humano...
- Cada trabajador/a asumirá una voluntad de formación en los diferentes niveles formativos ofertados por el Plan de Formación.
- Grupo Mis Pollitos certificará cada acción formativa realizada con aprovechamiento a los efectos del expediente de cada trabajador y trabajadora.

- La programación de la formación para el colectivo de trabajadores y trabajadoras se comunicará cada principio de año.
- Ningún trabajador o trabajadora podrá impartir o avalar sesiones de formación en nombre de Grupo Mis Pollitos sin autorización.

Desde Grupo Mis Pollitos y su Delegados de personal se velará por el cumplimiento de esta propuesta y se arbitrará una evaluación continua de los resultados, el nivel de aceptación, implicación y satisfacción de ambas partes.

QUÍMICOS LOS ABUELOS S.L

Artículo 20. Contratación

...

Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador a su puesto de trabajo.

Artículo 51. Formación.

La Dirección de la Empresa elaborará los planes de formación con carácter anual. Los planes relacionados con los trabajadores/as afectados por este Convenio serán presentados a los Comités de Empresa o Delegado de Personal de cada centro de trabajo con la suficiente antelación para su conocimiento y debate antes de su aplicación.

Es responsabilidad de la Empresa la financiación de los planes de formación bien con medios propios o ajenos, así como su organización e impartición.

Los planes específicos de formación, cuando respondan a una modificación profesional originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción, autorizada por la Autoridad Laboral o por la legislación vigente, los trabajadores/as afectados tendrán la obligación de asistir a los cursos que con este fin se convoquen. En ambos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se computará como trabajo efectivo.

La Dirección de la Empresa orientará su plan de formación con carácter general hacia los siguientes objetivos:

1. Adaptación del trabajador/a a los puestos de trabajo y a las posibles modificaciones de los mismos.
2. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en las distintas categorías y puestos de trabajo.
3. Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del puesto de trabajo.
4. Posibles reconversiones profesionales.
5. Fomentar la promoción interna, ampliando los conocimientos de los trabajadores/as, de forma que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

RENAULT ESPAÑA, SA

Artículo 30. Permisos, licencias y facilidades para estudios.

A) Licencias y ausencias retribuidas.

FACILIDADES PARA LA PROMOCION SOCIAL Y PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES.

a) Obtención de título académico y concurrencia a oposiciones:

1. Permiso para exámenes finales o parciales.- Por el tiempo necesario hasta 10 días al año.
2. Prestaciones de trabajo en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

b) Asistencia a cursos de formación profesional específicos:

1. Reducción de jornada a cargo de la Empresa. La mitad de la que se dedique a la asistencia a clases sin que pueda ser superior a 4 h. diarias y 270 h. en todo el curso. 2. Permiso no retribuido. El resto del tiempo dedicado a la asistencia a clases superando los límites establecidos en el apartado anterior.

B) Permisos para exámenes.

La Empresa concederá los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, a los trabajadores que se inscriban en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como a los que concurran a oposiciones para ingresar en Cuerpos de funcionarios públicos.

Los permisos anteriormente indicados tendrán por finalidad la concurrencia a exámenes parciales o finales.

El cómputo de los días, a los efectos indicados en los artículos anteriores, se hará por horas, considerando cada día a estos efectos de ocho horas. La fracción de hora inferior a treinta minutos se despreciará, y la superior a los indicados treinta minutos se computará como hora completa.

En el cómputo de las horas se incluirá el tiempo destinado a los desplazamientos de ida y vuelta al centro de trabajo.

La Empresa, en todo caso, exigirá los oportunos justificantes acreditativos del disfrute efectivo por el trabajador del derecho a que se refieren los párrafos anteriores.

El disfrute del indicado derecho no comportará para el trabajador alteración ni disminución alguna en sus derechos laborales. No obstante, si éste hiciere uso indebido del permiso concedido o no justificase debidamente su disfrute, le será descontada de sus haberes la cantidad equivalente al tiempo de ausencia de su Centro de Trabajo, sin perjuicio de que por las responsabilidades en que hubiera incurrido se sigan otras acciones.

C) Turno más favorable.

a. Para estudios: la adscripción al turno que mejor facilite el cumplimiento de las obligaciones escolares, de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general, se efectuará con arreglo a las siguientes condiciones y procedimiento:

1. Que el trabajador trabaje a dos o más turnos (o en turno fijo con posibilidad de ser adscrito a un turno distinto de acuerdo con las necesidades del servicio).
2. Que esté inscrito en un curso de un centro oficial o reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, o que concurra a oposiciones para ingresar en cuerpo de funcionarios públicos.
3. Que el horario de clases exija trabajar a un solo turno.
4. Que no exista otro curso igual al que pueda acudir compatibilizando las clases con el trabajo, previa consulta al trabajador.
5. En el caso de que el curso a realizar pueda efectuarse en horarios de mañana, tarde o noche, la elección del turno a adscribir al trabajador corresponderá a la Empresa, con intervención de la Representación de los Trabajadores, atendiendo a las necesidades de la producción.
6. Que asista efectivamente al curso.
7. No tiene derecho a percibir el plus de turnicidad.
8. La adscripción al turno fijo será únicamente precisa para el período que dure el curso.
9. Las anteriores condiciones serán apreciadas y exigidas por la Empresa (con intervención de la Representación de los Trabajadores) que procurará acoplar al trabajador que reúna las condiciones exigidas en aquel turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Los trabajadores que habiendo solicitado trabajar a un solo turno no hayan sido adscritos a él, figurarán en las relaciones que al efecto se confeccionen y que se publicarán en los tabloneros de anuncios de todas las factorías.

A tenor de estas listas, los trabajadores que lo deseen podrán pedir cambio de turno con aquéllos que lo solicitaron por razones de estudio y ostenten la misma categoría y nivel, conservando en este caso el plus de turnicidad que viniesen percibiendo, siempre que no tengan derecho por su parte a solicitar turno más favorable para estudios.

Cuando concurren varios trabajadores de igual categoría y especialidad solicitando el cambio de turno, se concederá preferencia al de mayor antigüedad en la Empresa.

Si de la aplicación de las presentes normas alguno de los peticionarios no hubiese sido adscrito a un solo turno, su solicitud quedará en suspenso hasta tanto pueda resolverse.

D) Reducción de jornada para el perfeccionamiento profesional.

La reducción de jornada para asistencia a cursos de formación profesional específicos de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general, se efectuará con arreglo a las siguientes condiciones y procedimiento:

1. Que el trabajador tenga como mínimo una antigüedad de dos años en la Empresa.
2. Que no haya disfrutado de este beneficio (o asistido a cursos similares organizados por la Empresa en horas de trabajo) en los últimos cuatro años.
3. Que esté inscrito en un curso de formación profesional de un centro oficial, sindical o registrado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
4. Que el curso sea específico para la actualización o perfeccionamiento de los conocimientos de la profesión que ejerce en la Empresa, de acuerdo con la titulación obtenida (pero no para obtener una profesionalidad o un título nuevo, lo que daría derecho a turno fijo en las condiciones legales).
5. Que la asistencia a clases requiera la reducción de jornada, por coincidir ésta en parte o en todo con el horario de clases.
6. Que siga prestando sus servicios sin modificación del régimen de turnos al que esté adscrito.
7. La reducción de jornada se aplicará en los propios términos establecidos en la Ley.
8. Si las clases coincidieran uno o más días con la jornada de trabajo en más de cuatro horas, tendrá derecho a asistir a las clases, pero no a percibir el salario correspondiente al tiempo de ausencia que exceda de las cuatro horas cada día y del máximo legal establecido en todo el curso.

...

I) Finalidad de la concesión de permisos o licencias.

Las licencias y permisos retribuidos se concederán únicamente para el cumplimiento de los fines que los motiven, de suerte que si dichos fines fueran cumplidos dentro de un período de inactividad laboral, cualquiera que sea su causa, no podrá solicitarse la expresada concesión una vez reintegrado el trabajador al trabajo ni tendrá derecho a reclamar compensación alguna por tal concepto.

Se exceptúa de la norma anteriormente indicada el caso en que coincida el motivo que asigna la licencia con el período de vacaciones. Reintegrado el trabajador al trabajo, una vez finalizado el período de vacaciones, se fijarán de mutuo acuerdo, entre Empresa y trabajador, las fechas de disfrute de los días en que las vacaciones han quedado interrumpidas con motivo de la licencia reglamentaria y siempre que el trabajador lo notifique a la Empresa en el plazo de tres días laborables desde la conclusión del período de vacaciones o de su incorporación al trabajo.

A falta de acuerdo, la Empresa señalará las fechas de disfrute con una antelación mínima de treinta días, a fin de que el trabajador pueda ejercer sus derechos.

Los permisos y reducciones de jornada concedidos en razón de estudios, promoción y formación profesional, podrán ser anulados en caso de falta de aprovechamiento por el interesado e inasistencia a las clases.

Artículo 42. Formación.

Durante la vigencia del presente Convenio las partes se comprometen a mantener el siguiente acuerdo sobre formación continua en Renault España, S.A.:

Declaración de principios:

1. Las partes firmantes consideran que la formación profesional es un factor decisivo para la adecuada aptitud profesional de los trabajadores y para aumentar la competitividad de la Empresa.
2. Los trabajadores tienen derecho a la formación en los términos previstos en la legislación vigente, por ello todos los trabajadores podrán tener acceso y beneficiarse de la formación durante su vida activa.
3. Las partes firmantes asumen los contenidos del Acuerdo Nacional de Formación Continua y se comprometen a desarrollar conjuntamente sus contenidos en la Empresa.

Objetivos:

1. Se potenciarán planes de formación dentro de la Empresa para un mejor desarrollo personal y profesional, adecuando los criterios formativos a los trabajadores y a los puestos de trabajo.

2. Los citados planes identificarán las necesidades formativas de la Empresa y su contenido será adecuado a los objetivos de gestión, teniendo en cuenta los criterios siguientes:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional y la prosperidad de la Empresa y de los trabajadores en beneficio de todos.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la Empresa y con ello, al mantenimiento del empleo.
- c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización de trabajo.
- d) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

Para cumplir estos objetivos es necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos y gestionarlos de forma razonable sobre la base de las necesidades de la Empresa.

3. Se adecuará la formación a la evolución de las nuevas profesiones, del empleo y de los cambios tecnológicos internos.

4. Se actualizará y potenciará la capacidad de gestión de los mandos intermedios y cuadros.

5. La Empresa promocionará de manera regular cursos de informática y formación profesional, en todos los Centros de Trabajo, en materias aplicables en el entorno de la misma, para todos los trabajadores, siempre que se demuestre el aprovechamiento académico adecuado.

La adscripción a dichos cursos que tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, es totalmente voluntaria y sin derecho a retribución alguna.

Asimismo, la Empresa se compromete a facilitar la posibilidad de conceder los «Permisos Individuales de Formación» contemplados en el Acuerdo Nacional para la Formación Continua, siempre que lo permitan sus necesidades organizativas y productivas y de acuerdo con las disposiciones contenidas en el citado Acuerdo.

Los supuestos de denegación serán informados a la Comisión Paritaria para su estudio, si procede.

Participación de la representación sindical:

1. La Representación de los Trabajadores dispondrá de conocimiento previo a la aprobación de planes de formación, tanto a nivel de criterios de elaboración, objetivos, necesidades y prioridad de los mismos, así como de presupuestos, y será informada de su desarrollo, sin menoscabo de las demás competencias que establece, para estos asuntos, el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Comisión Paritaria de Formación. Para facilitar el trámite previsto en el artículo 11.a) del Acuerdo Nacional de Formación Continua, a efectos de petición de ayudas para los planes de formación de la Empresa, y dar contenido a los derechos establecidos en los artículos 23.3 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, se faculta a la actual Comisión Central de Formación y Clasificación Profesional ya existente en el Convenio de Renault España, S.A., para que se constituya como tal Comisión Paritaria de Formación y cuyas funciones serán:
 - a) Analizar el balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.
 - b) Recibir información sobre las orientaciones generales del contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos, etc.) y presentar las sugerencias que considere oportunas.
 - c) Recibir información sobre los calendarios de ejecución.
 - d) Analizar los colectivos afectados en las distintas categorías y grupos profesionales.
 - e) Conocer los medios pedagógicos y lugares de impartición.
 - f) Conocer los presupuestos de formación de la Empresa, especificando las partidas económicas que soportan las acciones formativas que se realizan al amparo del Acuerdo sobre Formación Continua.
 - g) Tener a su disposición la información para realizar el seguimiento y evolución del desarrollo de los Planes de Formación.

- h) Emitir informe de los resultados de los planes de formación realizados por la Empresa.
 - i) La Comisión será previamente informada cuando se considere necesaria la formación obligada de alguna persona para el adecuado y seguro desarrollo de su puesto de trabajo.
 - j) La Comisión podrá proponer a la Empresa las acciones formativas que crea procedentes.
3. En caso de desacuerdo, las partes se someterán a la normativa vigente en cada momento. Ambas partes se comprometen a agotar la vía del diálogo y la negociación como mejor sistema para resolver las diferencias que puedan surgir.
 4. La Empresa presentará a la Representación de los Trabajadores la lista de participantes previstos en las acciones formativas con la suficiente antelación al inicio de los cursos correspondientes.
 5. Los secretarios de esta Comisión se reunirán mensualmente para analizar el seguimiento del plan aprobado. La Comisión en pleno se reunirá trimestralmente. Con independencia de las reuniones establecidas, la Comisión podrá ser convocada, a instancias de uno de los secretarios, si se considera necesario. Dentro de las competencias de esta Comisión se encuentran las de recibir información, efectuar el seguimiento del plan y evaluar el plan ejecutado.
 6. En los casos en que la Empresa funcione como entidad colaboradora del INEM o del MEC para estos fines (impartición de módulos de formación y/o prácticas en alternancia en la Empresa), la Representación de los Trabajadores recibirá, al menos semestralmente, un informe sobre su gestión, incluyendo acciones formativas dirigidas a personas que no formen parte de la plantilla de la Empresa, así como un informe económico sobre dichas actividades.
 7. En el caso que Renault España, S.A. participe en planes de formación agrupados que, para el desarrollo de los mismos facilite el uso de sus instalaciones, medios humanos y técnicos, la Comisión central de formación tendrá que ser informada y participará, en la medida de lo posible, sin colisionar con los derechos de representación de otros organismos competentes.

Asistencia a los cursos de formación:

1. La asistencia a cursos de formación fuera de horas de trabajo es de carácter voluntario. La Comisión paritaria participará en la difusión de las acciones formativas que se promuevan. 2. Siempre que sea posible se sufragarán los gastos que comporten los cursos de formación, mediante el aprovechamiento de las subvenciones que, a tal efecto, haya establecidas en los organismos oficiales.

3. A través de la Comisión central se canalizará la participación de la Representación de los Trabajadores en las distintas acciones formativas a efectos de la formación continua de los integrantes de la mencionada representación.

Aplicación:

Este acuerdo sólo será aplicable a las materias contenidas en el Acuerdo Nacional sobre Formación Continua y siempre que los planes de formación hayan sido refrendados por la Comisión de Formación.

En todo caso se mantendrá la información habitual que viene facilitándose en la Comisión de Formación.

ANEXO XI

Sistema de profesionalización

Se propone la aplicación de un sistema de profesionalización que permite mejorar la carrera de los operarios con la creación de niveles intermedios, consolidados, entre los niveles 6 y 11, adecuando el Reglamento de Valoración con las nuevas competencias alcanzables a través de la formación y la práctica profesional. Todos los trabajadores que cumplan los criterios de destreza y polivalencia que se fijarán, accederán a los referidos niveles intermedios.

Asimismo, aquellos trabajadores con más de 15 años de antigüedad en el nivel 6, pasarán al nivel intermedio (6S) con el incremento salarial correspondiente. Este mismo tratamiento será de aplicación igualmente, para los trabajadores con nivel 5.

La Comisión Central de Formación acordará los cambios necesarios para implantar y desarrollar las novedades y avances que implica la adopción del nuevo sistema de gestión por competencias. Esta Comisión creará niveles retributivos intermedios entre el nivel 6 y el nivel 11 de los actualmente existentes; adecuará el «Reglamento para la Aplicación de la Valoración de los Puestos de Trabajo», recogido en el Anexo I del Convenio Colectivo, mediante los bloques de competencias alcanzables a través de la formación, la práctica profesional efectiva y su validación; y llevará a cabo la revisión del articulado del Convenio Colectivo (para esas materias), así como aquellas otras medidas necesarias, para la adecuada y efectiva implantación del sistema de gestión por competencias. Las partes se fijan el 31 de mayo de 2007 como fecha orientativa para la finalización de los trabajos de la Comisión central de Formación. Los trabajos de esta Comisión serán ratificados y modificados, en su caso, por la Comisión Negociadora para su posterior inclusión y publicación en el Convenio Colectivo.

UNIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE CASTILLA Y LEÓN

Artículo 14. Movilidad Funcional.

1. La movilidad funcional en el Sindicato se realizará conforme a lo previsto en el presente Convenio general, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el artículo 39 del TRET (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores).

2. Si la movilidad funcional, dentro del mismo Grupo o Subgrupo profesional, implicara realización de tareas de distintas áreas profesionales, será preciso que el trabajador o trabajadora reciba previamente la formación necesaria para su adaptación.

Artículo 40. Formación Profesional.

Se establecerá un Plan de Formación para todos los trabajadores y trabajadoras negociado y pactado con la representación sindical, que incorporará, en su caso, las adaptaciones de jornada necesarias para su realización.

a) Objetivo de la formación.

La formación Profesional es un derecho y un deber de los trabajadores teniendo como objetivos:

- El desarrollo profesional y personal de los mismos.
- La adaptación a los cambios, motivados tanto por los avances tecnológicos como por las nuevas formas de organización del trabajo.
- La eficiencia en el desarrollo de sus funciones.
- La integración en la organización facilitándoles el conocimiento y desarrollo de habilidades necesarios para el mejor desempeño en sus actuales y futuros puestos de trabajo.

b) Comisión de formación.

Con el fin de promover la formación para el conjunto de trabajadores/as de la U.S. de la Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León, se formará una Comisión Paritaria de Formación, que tendrá las siguientes funciones:

- Diagnosticar las necesidades de los distintos áreas de trabajo tanto desde el punto de vista de la dirección, como de los trabajadores/as según el siguiente procedimiento:
- Realizar cuestionario a los trabajadores y responsables.
- Análisis de la información recibida del cuestionario.
- Elaboración de un informe detallado de las necesidades formativas de la plantilla.
- Elaborar un plan plurianual de Formación con una duración de dos años con los recursos económicos provenientes de las bonificaciones de cuotas por formación (R.D. 395/2007 y Orden TAS/203/07 que se difundirá entre toda la plantilla para su realización). Esta formación se realizará dentro de la jornada de trabajo.
- Seguimiento del plan plurianual de formación.

Cuando la asistencia a cursos se produzca por indicación de la dirección para atender necesidades en relación con la tarea profesional que realicen los trabajadores/as, será obligatoria la asistencia a dichos cursos y se intentarán realizar en jornada laboral o en su defecto compensar las horas formativas fuera del horario laboral, pero en aquellos que NO organice el sindicato y en los que individualmente un trabajador o trabajadora decida matricularse, dicha adaptación se pactará con sus responsables y siempre que no se opongan razones organizativas.

Se podrán solicitar permisos no remunerados por motivos académicos, que deberán acreditarse, y serán concedidos por un tiempo no superior a un mes, siempre que la organización del trabajo lo permita. Dicha petición se realizara con un mes de antelación.

En el caso que el trabajador o trabajadora considere conveniente la asistencia a un curso de Formación Continua relacionado con su puesto trabajo, o que le pueda permitir completar su formación para promocionar o mejorar su situación y dentro de su jornada laboral, lo comunicará a la organización, que previo estudio del caso podrá conceder el permiso. En ese caso, el 50 por ciento del tiempo de permiso será a cargo del sindicato, mientras que el otro 50 por ciento será a cuenta de la persona trabajadora.

En el caso que la organización considere necesaria la formación de algún trabajador o trabajadora fuera de su horario de trabajo, las horas de asistencia al curso se compensarán en tiempo de descanso en otro momento.

Habrà sistemas de evaluación y de control de todas las acciones formativas pactadas con la representación sindical.

Para cursar estudios oficiales con regularidad se podrá solicitar la correspondiente reducción de jornada y salario.

Se informará a la plantilla de su derecho a solicitar Permisos Individuales de Formación, con el objeto de realizar acciones formativas presenciales reconocidas por una titulación oficial y el acceso a los procesos de reconocimiento de las competencias y cualificaciones profesionales. El permiso, remunerado y de hasta 200 horas por año se concederá siempre que la Unión Sindical disponga de crédito suficiente por no haberlo agotado en solicitudes anteriores y no se opongan razones organizativas. No implicará una merma en el salario ya que dicho permiso es bonificable.

