

## 3. DRETS RELATIUS A LA FORMACIÓ PROFESSIONAL

### 3.1. EL PAPER DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN MATÈRIA DE FORMACIÓ PROFESSIONAL

Jurídicament el dret a la formació professional presenta notòria importància, fins i tot a nivell constitucional. En aquest sentit, la Constitució Espanyola fa referència a la formació professional com a principi orientador de la política social i com a dret individual subjectiu dels treballadors. Podem dir que la formació professional presenta una doble naturalesa: en primer lloc, és un principi rector de la política social i econòmica, el destinatari del qual és el poder públic, i, en segon terme, constitueix un vertader dret individual que correspon garantir a l'empresari.

Començant pel principi rector de la formació professional, ha de dir-se que aquesta és, de conformitat amb l'article 40 CE, un dels eixos vertebradors de les polítiques d'ocupació. Efectivament, la formació professional recollida a l'article 40 CE s'emmarca dins les línies generals de l'orientació social de la política econòmica. La formació professional apareix al costat de la readaptació professional i a l'obligació de realitzar una política que asseguri una distribució de la renda personal més equitativa, el desenvolupament d'una política de plena ocupació. Queda clara, per tant, la centralitat de la formació dins de la política social. En aquest sentit, s'ha de tenir en compte, a més a més, que la formació professional es presenta, sistemàticament, adjacent a altres principis considerats objectius socials a perseguir. Pot dir-se que mentre que l'apartat primer de l'art. 40 CE es reserva als grans objectius macrosocials, l'apartat segon és la persona, individualment considerada, el centre de les polítiques socials. Ara bé, la política que fomenti una formació i readaptació professional no té únicament un objectiu de garantia individual del treballador, en el sentit que li permeti una millora en el seu estatut professional, sinó que constitueix també element de garantia de la plena ocupació a què al·ludeix l'apartat primer. Tant és així que els elements de l'apartat segon no únicament constitueixen condicions individuals que hagin de perseguir-se en si mateixa, sinó que són els mitjans per a la consecució dels fins macrosocials que es recullen a l'apartat primer.

Tanmateix, la formació professional és a més un veritable dret subjectiu que troba el seu reconeixement constitucional a l'article 35 CE. A nivell infraconstitucional, l'indicat dret a la formació professional es reconeix com a dret laboral bàsic en l'article 4.2 b) TRET. I com a tal és tractat en la regulació d'institucions fonamentals del dret del treball. Així, recordem, per exemple, que l'article 39 TRET estableix que no poden produir-se modificacions funcionals que perjudiquin la formació professional del treballador; o, l'article 50.1.a) TRET quan recull el dret dels treballadors a extingir el contracte de treball amb una indemnització equivalent a 45 dies per any treballat quan l'empresari introdueix modificacions substancials de les condicions de treball en perjudici de la formació professional del treballador. Així mateix, no ha d'oblidar-se que són distints els aspectes que presenta la formació, unes vegades relacionada amb el manteniment de l'ocupació (article 52 b) TRET), unes altres amb la promoció professional o, per últim, amb els pactes de permanència a l'empresa (article 21 TRET), amb la prevenció de riscos laborals o amb la normativa relativa a les empreses de treball temporal.

Per últim, l'article 23 TRET descriu com a continguts propis del dret a la formació professional el gaudi de permisos retribuïts per concórrer a exàmens, la preferència en l'elecció de torns de treball quan es cursen amb regularitat estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals i, en fi, l'adaptació de la jornada de treball per assistir a cursos de perfeccionament professional. En relació amb el precepte indicat, ha de tenir-se en compte que es tutela la formació que pugui rebre el treballador, amb independència del seu contingut i relació amb les funcions que faci a l'empresa. En aquest sentit s'acostuma a dir que l'article 23 1.a) TRET pretén facilitar la formació professional del treballador, entesa en sentit molt general. No es protegeix únicament el patrimoni professional del treballador sinó el desenvolupament de la seva personalitat en conjunt. Els estudis no han de dirigir-se forçosament a la qualificació professional, sinó que poden ser referits a qualsevol àmbit del coneixement, tingui o no relació o aplicació al lloc de treball.

Quan fem referència als drets de l'article 23 TRET (drets instrumentals des del punt de vista de les activitats formatives), hem de recordar que el legislador de 1994 va introduir una remissió imperativa al conveni col·lectiu perquè reguli les condicions de gaudi dels drets reconeguts en el citat precepte. Així les coses, la qüestió rau a assenyalar quina és l'eficàcia dels indicats drets en tots aquells supòsits en què el conveni col·lectiu no compleixi el mandat recollit en aquell precepte.

Si es considera que l'expressió "pactaran" significa una remissió imperativa a la seva ineludible regulació en conveni col·lectiu, hauríem d'entendre que s'atribueix el caràcter de contingut essencial del conveni col·lectiu a la regulació de l'exercici dels drets de l'article 23 TRET. Aquesta inicial interpretació es veuria reforçada per la falta d'alternativa en defecte de regulació en conveni col·lectiu, ja que a diferència d'altres articles –tals com els articles 22 i 24 TRET–, on la Llei realitza una remissió en termes imperatius, en matèria de formació professional no es preveu la possibilitat que s'acudeixi a l'acord col·lectiu entre empresari i treballadors. No obstant això, aquesta inicial interpretació presenta alguns problemes interpretatius difícilment salvables. En primer lloc, la formació professional no es recull entre les matèries que, de conformitat amb l'article 85.2 TRET, formen part del contingut obligatori del conveni col·lectiu. D'altra banda no pot desconèixer-se que el contingut mínim dels convenis col·lectius presenta una natura diferent de la que podria tenir el contingut de l'article 23 TRET.

En conseqüència, sembla que cal rebutjar la possibilitat d'integrar l'art. 23 TRET dins del contingut essencial del conveni col·lectiu, i, per tant, és necessari adoptar una interpretació alternativa a partir de l'element teleològic. En aquest sentit, cal prendre en consideració dos elements fonamentals. En primer lloc, ha de recordar-se l'escassa atenció que la negociació col·lectiva prestava a la formació professional. Això, conjugat, en segon terme, amb la creixent importància que s'atorga a la formació professional del treballador com a instrument principal per evitar la seva expulsió del mercat de treball va fer veure al legislador la necessitat que la negociació col·lectiva entrés definitivament a regular de quina forma i en quines condicions s'articula aquella formació. Efectivament, la introducció de la crida al conveni col·lectiu cal relacionar-la amb la *ratio legis* de la norma i els seus antecedents.

Juntament amb el paper fonamental que la Llei reserva a la negociació col·lectiva, ha de recordar-se el protagonisme que ha adquirit el conveni col·lectiu a través dels acords nacionals en matèria de formació contínua. Fins a la data d'avui s'han celebrat tres acords nacionals en la matèria: el 1992, el 1997 i l'últim signat el 16 de desembre del 2000. Amb aquests "Acuerdos Nacionales de Formación Continua" (d'ara endavant ANFC) s'ha tractat d'articular un sistema de formació professional des de les empreses, que es complementa amb el sistema de formació reglada i la formació de caràcter ocupacional. Ha de recordar-se, de manera sumària, que són els mateixos acords, així com les comissions paritàries de formació les que defineixen les característiques dels plans o programes de formació. Això es complementa, com és sabut, amb la possibilitat que els treballadors sol·licitin permisos individuals de formació per desenvolupar alguns dels continguts establerts en els plans.

Certament, el paper dels convenis col·lectius en aquest àmbit resultava mediatitzat pel disseny que s'ha fixat en els successius ANFC. No obstant això, els compromisos de polítiques d'ocupació que deriven del marc de la Unió Europea (els compromisos del Lisboa) i sobre la base del III ANFC s'ha creat finalment la Fundació Tripartita para la Formación en el Empleo, encarregada d'impulsar les accions de formació contínua, que superen l'esquema de l'ANFC. Efectivament, la promulgació del RD 1046/2003, d'1 d'agost –en vigor des de l'1 de gener del 2004–, en virtut del qual es pretén facilitar a les empreses el desenvolupament d'activitats formatives mitjançant un sistema de formació per als seus treballadors sense necessitat d'ajustar-se als requisits de les convocatòries anuals de formació continuada, ha donat un nou caire a la formació contínua a l'empresa.

El RD 1046/2003 es justifica des de la necessitat de dotar de major flexibilitat a la formació continuada a l'empresa, implicant també els representants dels treballadors en l'elaboració i seguiment dels plans formatius. Efectivament, l'art. 2 del RD 1046/2003 quan fa referència a la finalitat i als principis generals de la formació contínua recull entre aquests darrers el paper dels agents socials, en general, i de la negociació col·lectiva en particular. Concretament, ens diu que "1. La formació professional contínua, regulada en aquest Reial decret, té com a finalitat proporcionar als

## La negociació col·lectiva a Catalunya

treballadors ocupats la formació que puguin necessitar al llarg de la seva vida laboral, a fi que obtinguin els coneixements i les pràctiques adequats als requeriments que en cada moment necessitin les empreses, i permeti compatibilitzar una competitivitat més gran amb la millora de la capacitació professional i la promoció individual del treballador” Alhora s’indica que constitueixen, entre d’altres, principis generals del subsistema de formació professional contínua:

- a) La unitat de caixa de la quota de formació professional, sense perjudici que hi pugui haver altres fonts de finançament de la formació professional de treballadors ocupats.*
- b) El protagonisme dels agents socials en el desenvolupament del subsistema de formació contínua.*
- c) La importància dels acords que s’assoleixin en la negociació col·lectiva per al desenvolupament de les iniciatives de formació contínua (...).*

Aquesta preferència pel sistema de negociació col·lectiva es posa de manifest a l’art. 19 del RD 1046/2003, que, de forma similar a com ho feia l’art. 18 del III ANFC, regula les comissions paritàries sectorials, creades en el marc dels convenis col·lectius sectorials i que tenen atribuïdes legalment les funcions següents:

- a) Intervenir en cas de discrepàncies sorgides en relació amb el que disposa l’article 10.*
- b) Efectuar el seguiment de la formació contínua al sector corresponent.*
- c) Establir els criteris orientatius per a l’accés dels treballadors a la formació.*
- d) Proposar criteris per a la realització d’estudis i investigacions sobre la formació contínua.*
- e) Elaborar una memòria anual sobre la formació realitzada en el sector.*
- f) Conèixer de l’agrupació voluntària d’empreses incloses en el sector”.*

Per altra banda, l’art.10 del RD 1046/2003 fa referència al paper que han de jugar els representants dels treballadors a l’hora de dissenyar la política formativa a l’empresa. En concret, el precepte esmentat diu que

- “1. L’empresa ha de sotmetre les accions formatives a informació de la representació legal dels treballadors, de conformitat amb el que disposa l’Estatut dels treballadors, per això ha d’aportar, a aquest efecte, com a mínim, la informació següent:*
- a) Denominació i descripció de les accions que s’han de dur a terme i els objectius.*
- b) Col·lectius destinataris i nombre de participants per accions.*
- c) Calendari previst d’execució.*
- d) Mitjans pedagògics.*
- e) Criteris de selecció dels participants.*
- f) Lloc previst per impartir les accions formatives.*
- g) Balanç de les accions formatives dutes a terme en l’exercici precedent.*

L’incompliment per part de l’empresa de l’obligació d’informar la representació legal dels treballadors impedeix l’adquisició i, si s’escau, el manteniment del dret a la bonificació. 2. La representació legal dels treballadors ha d’emetre el seu informe en el termini de 15 dies des de la recepció de la documentació descrita a l’apartat anterior, transcorregut el qual s’entén formalitzat el requisit esmentat. 3. Si sorgeixen discrepàncies respecte al contingut del pla de formació, s’obre un termini de 15 dies a efectes de dilucidar les discrepàncies entre la direcció de l’empresa i la representació legal dels treballadors”.

En aquest marc, cal recordar que la Sentència del Tribunal Constitucional 95/2002, de 25 d’abril, dictada en relació amb el recurs d’inconstitucionalitat presentat pel Consell Executiu de la Generalitat de Catalunya contra la Llei de pressupostos de 1993 i l’Acord tripartit en matèria de formació contínua de 1992 declarà que l’execució de la competència en matèria de formació contínua correspon a la Generalitat de Catalunya i, per tant, la gestió del finançament de les accions de formatives. En aquest sentit, com és sabut, l’any 2003 es constituí el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya.<sup>1</sup> Aquest Consorci té entre els seus objectius la gestió i execució dels programes de

---

<sup>1</sup> Resolució TIC/2593/2003, de 29 de juliol (DOGC de 4 de setembre de 2003).

formació professional contínua i, en particular, gestionar els recursos que es destinin a la formació professional contínua.

Conseqüentment, la negociació col·lectiva pot assumir un paper determinant en el disseny del contingut i de les circumstàncies de les accions formatives promogudes des de les empreses. Efectivament, per raó del caràcter essencial que presenta la matèria per al col·lectiu dels treballadors, no hi ha obstacle legal que impedeixi que el conveni col·lectiu estableixi les línies generals o principis que han d'orientar la política de formació a l'empresa. Més rellevant si és possible és la possibilitat d'incidir en els col·lectius destinataris de la formació professional. En aquest sentit, no pot amagar-se que els treballadors amb menor formació i en condicions més precàries (temporals, temps parcial...) són els que normalment tenen menys accés a les activitats formatives. En definitiva, el protagonisme que han concedit a la negociació col·lectiva la Llei i els acords dels interlocutors socials en fan un instrument essencial i bàsic en la regulació de la formació professional que es desenvolupa a l'empresa.

### 3.2. ASPECTES GENERALS DE LA REGULACIÓ DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Inicialment ha de destacar-se que prop de la meitat dels convenis col·lectius preveu algun aspecte relatiu a la formació professional entre les matèries regulades. Certament, es tracta d'un percentatge significatiu que denota un mínim interès sobre la matèria per part dels interlocutors socials. No obstant això, han de realitzar-se algunes matisacions que permetin contextualitzar l'aproximació inicial. En primer lloc, ja s'ha indicat el paper determinant de la negociació col·lectiva en aquesta matèria, per tant, malgrat que la xifra de convenis que introdueixen alguna regulació pot considerar-se elevada, resulta insuficient si prenem en consideració el protagonisme que té reservat el conveni col·lectiu en aquesta matèria. En segon lloc, i relacionat amb les consideracions que anem fent, no s'ha de perdre de vista el nivell de la negociació col·lectiva en aquesta matèria. Ens trobem davant dos grans models de regulació que es corresponen amb el nivell negocial.

Els convenis col·lectius de caràcter sectorial, acostumen a referir-se (en més del 65 per 100 dels convenis col·lectius), bé al contingut de les accions formatives del sector –normalment en el marc derivat de l'ANFC–, bé a l'establiment de comissions mixtes d'estudi de les necessitats de les necessitats formatives dels treballadors de les empreses del sector i foment de les accions formatives.

N'és un bon exemple el conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0801355).<sup>2</sup>

#### *"Article 24. Formació professional*

*La representació dels treballadors i la de les empreses són conscients de la necessitat d'avançar conjuntament cap a un model de professionalitat i especialització del sector, on la formació professional té un caràcter estratègic davant dels processos de canvi econòmic, tecnològic i social.*

*És per això que només des del diàleg i la col·laboració es podrà avançar en l'assoliment dels objectius plantejats que permetin la modernització de les empreses i una major capacitat competitiva, que dependran en gran mesura d'un adequat nivell de qualificació professional tant dels treballadors com dels empresaris. Per aquests motius s'acorda:*

#### *24.1 Treballar per aconseguir un sector professionalitzat i capacitat.*

---

<sup>2</sup> Vegeu també el conveni col·lectiu de treball de les indústries de la fusta de la província de Barcelona per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0805785), conveni col·lectiu del sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars per als anys 2000 al 2003 (codi de conveni col·lectiu núm. 7900115), conveni col·lectiu per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405), conveni col·lectiu del sector de consignataris de vaixells de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300135); conveni col·lectiu de les indústries de flequeria de les comarques de Lleida per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 2500225), conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció i obres públiques de la província de Girona per al període de l'1 de juny del 2003 al 31 de maig del 2004 (codi de conveni núm. 1700055).

## La negociació col·lectiva a Catalunya

24.2 Per tal d'aconseguir els objectius anteriors es crea una comissió mixta anomenada Comissió de Professionalització i Especialització del Sector de Distribuïdors Majoristes d'Alimentació de Barcelona i Província, les competències de la qual són:

- a) Planificar o desenvolupar un programa de formació professional per al sector, tenint en compte que tant la programació com el desenvolupament de les accions formatives s'adaptin a les necessitats formatives dels treballadors del sector.
- b) Entendre de les sol·licituds i desenvolupament dels cursos de formació.
- c) Sol·licitar subvencions tant a programes de formació com a accions complementàries i d'acompanyament a la formació.
- d) Establir els criteris de la vinculació de la formació professional i la seva connexió amb el sistema de classificació professional definit en el present conveni.
- e) Articular els mitjans amb la finalitat d'aconseguir que les accions programades arribin al coneixement de la majoria dels treballadors i empreses, a la vegada que facilitin la participació d'aquestes.
- f) Defensar la identitat i el protagonisme del sector dins la societat.

24.3 La Comissió creada pot adquirir identitat pròpia, mitjançant fundació o un altre sistema que s'acordi, i en cap cas no pot tenir ànim de lucre.

24.4 La Comissió es dota d'un reglament de funcionament intern.

A aquest efecte, ambdues parts es comprometen a reunir-se per al desenvolupament d'aquest apartat durant la vigència d'aquest conveni”.

També hem de referir-nos a les previsions contingudes al conveni col·lectiu del sector de comerç de materials de la construcció, de la província de Tarragona per als anys 2002-2006 (codi de conveni núm. 4301475).<sup>3</sup>

*“Article 34. Formació professional*

*La representació dels treballadors i de les empreses és conscient de la necessitat d'avançar conjuntament a un model de professionalitat i especialització del sector, on la formació professional té un caràcter estratègic davant dels processos de canvi econòmic, tecnològic i social.*

*Per això, solament des del diàleg i la col·laboració es pot avançar en la consecució dels objectius plantejats, que permeten la modernització de les empreses i una major capacitat competitiva, que depenen en bona part d'un adequat nivell de qualificació professional, tant dels treballadors com dels empresaris, raó per la qual, s'acorda:*

*Treballar per aconseguir un sector de professionalitat i capacitat.*

*Per a la consecució dels objectius anteriors, es crea una Comissió mixta, que ha de planificar i desenvolupar un programa de formació professional per al sector”.*

Històricament els convenis col·lectius d'empresa regulaven de forma majoritària les circumstàncies relacionades amb la formació individual dels treballadors: els drets de l'article 23 TRET, subvenció de la formació professional a càrrec de l'empresa entre altres. No obstant això, cal dir que ha augmentat significativament el nombre de convenis col·lectius que preveuen la negociació de veritables plans formatius a les empreses. Gairebé la meitat dels convenis col·lectius d'empresa que regulen aspectes relatius a la formació preveuen l'establiment de plans generals de formació amb algun tipus de participació dels representants dels treballadors. En aquest sentit, cal recordar que els recents Acord interprofessional de Catalunya per als anys 2005-2007 i Acord interconfederal sobre negociació Col·lectiva 2005 (AINC 2005) fan una crida a la negociació col·lectiva per tal que defineixin plans de formació, alhora que millorin la qualitat de les accions formatives.

Un bon exemple de la nova perspectiva de la formació professional al marge de l'ANFC és el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Panrico, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 7901472).<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Vegeu regulacions similars, per exemple, al conveni col·lectiu del sector del comerç tèxtil de la província de Tarragona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300115); conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de captació, elevació, conducció, depuració, tractament i distribució d'aigües de les comarques de Lleida per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 2500695); conveni col·lectiu de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2002-2004 (codi conveni núm. 0802384).

<sup>4</sup> Vegeu també, el conveni col·lectiu de l'empresa Robert Bosch España Fàbrica Castellet, SA (centre de treball de Castellet i la Jornal), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808551); conveni col·lectiu de la Fundació Privada Institut de Recerca Oncològica per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni col·lectiu núm. 0809522); conveni col·lectiu de les empreses La Seda de

*"Article 59. Formació professional contínua*

*1. Principis generals*

*a) Cal promoure l'accés del conjunt dels treballadors a la formació. A aquest efecte, i de manera permanent, s'ha d'establir el corresponent pla de formació.*

*b) Per mitjà de les accions de formació programades en el pla anual, cal facilitar l'adaptabilitat dels treballadors a les necessitats actuals i futures de l'Empresa i del mercat. A aquest efecte, és necessari que els continguts siguin polivalents.*

*c) Dins del programa de formació, cal preveure accions adreçades a dotar el personal del nivell de qualificació mínim que estableix la Unió Europea.*

*d) Així mateix, i a través d'accions formatives programades en el pla de formació, cal buscar l'actualització i la potenciació de la capacitat de gestió dels comandaments intermedis i dels quadres directius".*

Certament, la pràctica dels ANFC permet, en bona part, explicar que els convenis sectorials siguin encara els encarregats de desenvolupar la matèria. Igualment, podem considerar que donada la natura dels drets previstos en l'article 23 TRET (adaptació de jornada, permisos, etc.), el nivell regulador adequat sigui el nivell d'empresa. No obstant això, cal plantejar-se fins a quin punt el conveni col·lectiu sectorial no pot contenir –sigui de forma supletòria– la regulació dels drets de l'article 23 TRET. En aquest sentit, hem de recordar, un cop més, el necessari concurs de la negociació col·lectiva per a l'exercici de drets legalment reconeguts. De la mateixa manera, hem de preguntar-nos sobre el paper de la negociació col·lectiva d'empresa en la determinació d'aspectes rellevants en la determinació d'aspectes fonamentals de les accions formatives. Res impedeix que el conveni col·lectiu d'empresa estableixi compromisos sobre els aspectes bàsics de les activitats formatives que promou l'empresari: el seu contingut i els destinataris de la formació.

Hem de preveure que, tal com apunten els convenis d'empresa, el nou sistema de formació professional contínua s'anirà incorporant a la negociació col·lectiva empresarial.

### **3.3. LA REGULACIÓ DE LA FORMACIÓ CONTÍNUA ALS CONVENIS COL·LECTIUS**

#### **3.3.1. ELS CONTRACTES PROGRAMA EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA SECTORIAL**

D'entrada cal recordar que d'acord amb l'art. 4 del RD 1046/2003, són iniciatives de formació professional contínua

- a) Accions de formació contínua en empreses, que inclouen els permisos individuals de formació.
- b) Contractes programa per a la formació de treballadors.
- c) Accions complementàries i d'acompanyament a la formació.

Els contractes programa és la iniciativa formativa que té per objecte la formació de treballadors en competències transversals i horitzontals de diversos sectors de l'activitat econòmica. Es poden subscriure Contractes programa pels següents tipus de plans de formació:

- a) plans intersectorials
- b) plans sectorials derivats de la negociació col·lectiva sectorial d'àmbit estatal
- c) plans per a l'economia social
- d) plans per als treballadors autònoms

Les entitats que poden optar a les subvencions són:

- a) les confederacions empresarials i sindicals més representatives pel que fa als plans intersectorials

## La negociació col·lectiva a Catalunya

- b) les confederacions empresarials i sindicals més representatives del sector i les entitats creades per la negociació col·lectiva sectorial
- c) confederacions i federacions de cooperatives i societats laborals que tinguin una implantació notòria dins del seu àmbit territorial respecte dels plans per a l'economia social
- d) i, per últim, les associacions de treballadors autònoms de caràcter intersectorial que tinguin una implantació suficient respecte dels plans dels treballadors autònoms.

És evident que el temps de vigència d'aquest nou sistema de formació contínua encara no ha trobat reflex a la negociació col·lectiva sectorial; hem d'esperar que, igual que va succeir amb els diversos ANFC, els convenis col·lectius aniran incorporant els nous instruments de negociació sobre la matèria. No obstant això, atesa la novetat del sistema caldria incidir en les novetats del sistema de formació contínua, tant pel que fa a la negociació col·lectiva sectorial, com especialment, a nivell d'empresa.

En aquest sentit, com és sabut, els convenis col·lectius sectorials van anar incorporant a poc a poc els ANFC. No obstant això, també cal dir que en alguns casos encara s'adverteix una manca d'interès d'aprofitar efectivament les possibilitats del sistema "institucionalitzat" de formació continuada. Sense ànim de ser exhaustius, a tall d'exemple, podem citar el conveni col·lectiu del sector de consignataris de vaixells de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300135).<sup>5</sup>

### *"Article 11. Formació contínua*

*Les parts signants valoren la importància de l'Acord nacional de formació contínua signat el 16 de desembre de 1992, entre les organitzacions patronals i els sindicats més representatius (CEBE, CAPYME, UGT, CIG i CCOO).*

*Per tot això es comprometen a fomentar-la conjuntament.*

*Amb aquesta finalitat s'ha de crear una Comissió Paritària del sector, que ha de tenir una composició de 4 membres, 2 de la representació patronal i 2 de la representació sindical. Aquesta comissió s'ha de constituir, com a màxim, als dos mesos de la signatura del conveni.*

*La Comissió Paritària de la província de Tarragona té com a funcions:*

*Fomentar la formació dels treballadors del seu àmbit, d'acord amb allò establert en l'Acord nacional de formació contínua.*

*Informar, orientar i promoure els plans agrupats en l'àmbit de la província de Tarragona.*

*Fer estudis, anàlisis i diagnòstics de les necessitats de formació contínua d'empresa i treballadors del sector a la província de Tarragona.*

*A més de les funcions pròpies de la Comissió, assenyalades anteriorment, aquesta ha de promoure les qüestions següents:*

- a) Promoure el desenvolupament personal i professional.*
- b) Contribuir a l'eficàcia econòmica millorant la competitivitat de les empreses.*
- c) Adaptar-se als canvis tecnològics.*
- d) Contribuir a la formació professional".*

### 3.3.2. LES COMISSIONS PARITÀRIES SECTORIALS DE FORMACIÓ

Dins els convenis col·lectius que opten per regular alguns dels aspectes relacionats amb la formació contínua en el marc dels instruments creats *ad hoc*, mereix destacar-se el paper que adquireixen les comissions paritàries. Amb tot, no pot oblidar-se que en gran manera això es deu al paper que els ANFC atribueixen a les comissions paritàries sectorials sobre formació continuada. En aquest punt, el RD 1046/2003 es continuista respecte del que preveia l'art. 18 del III ANFC.

---

<sup>5</sup> Vegeu també el conveni col·lectiu de les indústries de la fusta de la província de Barcelona per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0805785).

Deixant de banda, els aspectes orgànics i de funcionament de les dites comissions, interessa destacar les funcions que assumeixen les dites comissions paritàries en la majoria dels convenis col·lectius. En aquest punt, ha de valorar-se de manera altament positiva la majoria de les regulacions sobre la matèria, per tal com incideixen en un aspecte que, segons la nostra opinió, resulta decisiu: la participació dels treballadors en la definició dels objectius i continguts formatius. Serveixi d'exemple, el conveni col·lectiu per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405):

*"Article 56. Comissió de formació.*

*56.1 Atès que la formació és un element bàsic tant de la qualificació professional dels treballadors i les treballadores com dels eixos de qualitat de les empreses, entenem que la formació s'ha de situar en un marc que permeti conjugar la realitat del sector amb la productivitat i la qualitat, alhora que la unió amb el sistema nacional de qualificacions.*

*Cal fer de la formació un instrument participatiu i actiu davant els possibles canvis en l'organització del treball intern a les empreses i garantir el paper legal de la representació legal dels treballadors/res amb la detecció i l'elaboració d'estudis o anàlisis de la situació del sector.*

*56.2 Es crea la Comissió de Formació dins el conveni col·lectiu per a la indústria siderometal·lúrgica de la província de Tarragona, la qual, a petició d'ambdues parts, podrà conèixer i intervenir en els problemes sorgits amb motiu de la participació de les empreses en els diferents plans formatius subvencionats.*

*56.3 Les funcions d'aquesta Comissió són les següents:*

*56.3.1 Ajudar a estendre la formació de qualitat a totes les empreses, especialment a les PYME.*

*56.3.2 Informar i divulgar els sistemes de formació d'acord amb allò preceptuat legalment, exhortant al seu compliment, en especial en allò relatiu a la informació a la RLT i el preceptiu informe si s'escau.*

*56.3.3 Recomanar a les empreses que determinin i facilitin les activitats susceptibles de ser realitzades per alumnes de formació reglada en pràctiques educatives sense relació laboral, i la posterior comunicació a la RLT".*

En sentit similar, el conveni col·lectiu de treball del sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars, per als anys 2000 a 2003 (codi de conveni núm. 7900115).

*"Article 46. Comissió de formació*

*Per al sector de marroquineria de Catalunya, i dins del segon acord de formació contínua, es constituirà una comissió paritària de formació, els membres de la qual es designaran entre els representants sindicals i patronals, per promoure, informar i fer el seguiment dels plans de formació. Aquesta comissió també vetllarà per impulsar programes específics que facilitin el desenvolupament professional en funció dels objectius i dels interessos de formació d'empresa i treballadors.*

*Aquesta comissió tindrà com a missió promoure accions complementàries a la formació per desenvolupar estudis de necessitats, impacte i avaluació de la formació en el sector. Estarà formada per quatre membres, dos designats per la part empresarial i dos per la part sindical".*

Un altre exemple, el trobem al conveni col·lectiu de treball de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de la província de Barcelona per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 0811735).

*"Article 42. Drets de representació*

*(...)Formació continuada*

*S'acorda, com a objectiu per a aquest conveni, d'acord amb el que estableix l'acord interprofessional de Catalunya esmentat més amunt, formalitzar una comissió paritària de formació professional, composta per 2 membres en representació de cadascuna de les parts (empresa i treballadors), que desenvolupa els continguts sobre la formació continuada que preveu l'acord nacional sobre formació continuada, de 14 de gener de 1997".*

### **3.3.3. LES ACTIVITATS FORMATIVES DE CARÀCTER EMPRESARIAL. EL NOU SISTEMA DE FORMACIÓ CONTINUA A L'EMPRESA**

Fora de les activitats formatives que puguin celebrar-se en el marc dels contracte programa, la nova regulació de la formació contínua preveu el desenvolupament d'accions de formació a l'empresa. D'acord amb l'art. 7 del RD 1046/2003, per accions de formació contínua a les empreses s'entén "les que planifiquen, organitzen i gestionen les empreses per als seus treballadors, i que utilitzen per al seu finançament la quantia per a formació contínua assignada a cada una d'aquestes en funció de la seva plantilla". Alhora, indica l'article citat que "aquest tipus d'accions també comprèn els denominats permisos individuals de formació, que tenen per objectiu facilitar la formació, reconeguda per una titulació oficial als treballadors que pretenguin millorar la seva capacitació personal i professional, sense costos per a les empreses on presten serveis".



## La negociació col·lectiva a Catalunya

En alguns convenis col·lectius d'empresa s'estableix la possibilitat que s'exerceixin activitats formatives a càrrec de l'empresa. Formació, d'altra banda, lligada al perfeccionament dels coneixements previs. Totes aquestes activitats formatives hauran de tenir un important impuls a partir de l'aprovació del RD 1046/2003. En aquest sentit, cada empresa disposa d'un crèdit per a la formació que podrà fer efectiu a través de l'aplicació de bonificacions a la Seguretat Social un cop realitzada la formació. Són els articles 8 i 9 els que regulen la participació financera estatal en les activitats formatives de l'empresa. Diu l'art. 8.1. que "les empreses que cotitzen per la contingència de formació professional disposen d'un crèdit per a formació contínua, que resulta d'aplicar a la quantia ingressada per l'empresa en concepte de formació professional durant l'any anterior el percentatge de bonificació que anualment estableixi la Llei de pressupostos generals de l'Estat en funció del volum de les empreses, de manera que com més petita és l'empresa més gran és el percentatge de bonificació". Ha estat, l'Ordre TAS/500/2004, de 13 de febrer la que ha regulat el finançament de les accions de formació contínua a les empreses a través de les cotitzacions.

Per la seva banda, l'art. 9 regula el cofinançament de les empreses: aquestes "han de participar amb els seus propis recursos en el finançament de la formació contínua que duguin a terme a favor dels seus treballadors, segons els percentatges mínims que, sobre el cost total de la formació, s'estableixin mitjançant una ordre del ministre de Treball i Afers Socials en funció del volum de les empreses. Això no obstant, les empreses de cinc treballadors o menys estan exemptes de contribuir a aquest finançament. Als únics efectes de determinar el cofinançament previst en el paràgraf anterior, es computen els costos salarials dels treballadors formats durant l'horari de treball".

Es tracta, en conseqüència, de dotar de major flexibilitat a la formació continuada a l'empresa, implicant també els representants dels treballadors en l'elaboració i seguiment dels plans formatius.

Alguns exemples significatius de la voluntat d'establir nous sistemes de formació, són els següents: conveni col·lectiu de l'empresa Urbaser, SA, (abans Cosbapsa) de Calafell i Segur de Calafell per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4300781).

### *"Article 45. Formació professional*

*Les parts signants d'aquest conveni valoren la importància que adquireix la formació professional dels treballadors per a la millora de la competitivitat i l'esperit de l'acord assolit per organitzacions empresarials i sindicats. Ambdues parts es comprometen a fomentar-la conjuntament.*

*Així mateix, són conscients de la ràpida evolució de les noves tecnologies que estan sorgint en el sector de neteja pública, viària, recs, recollida, tractament i eliminació de residus, neteja i conservació, i el necessari i imprescindible de millorar els entorns urbans i mediambientals. Per això, establiran i impulsaran les iniciatives formatives següents:*

- a) Accions formatives dirigides al conjunt dels treballadors.*
- b) Accions formatives dirigides a l'adequació de la preparació del personal enfront dels possibles canvis tecnològics.*
- c) Accions formatives dirigides al reciclatge obligatori dels treballadors que hagin de canviar obligatòriament d'activitat.*
- d) Accions formatives dirigides al reciclatge voluntari dels treballadors amb aspiracions de formació professional i personal.*
- e) Accions formatives dirigides a la promoció específica de la dona treballadora i de la seva integració en aquesta activitat professional, en tractar-se d'un sector laboral on la dona està subrepresentada.*
- f) Accions formatives prèvies a la contractació, dirigides al personal de futura contractació, amb l'objectiu de la millor adaptació laboral.*
- g) Accions de potenciació de la cultura de la formació, a tots els nivells, inclosos caps mitjans i superiors, per facilitar l'efectiva posada en pràctica de les accions formatives anteriors.*

*La representació empresarial i social establiran les vies i acords necessaris que permetin desenvolupar amb rigor i efectivitat els apartats anteriors".*

Un altre bon exemple, el trobem al conveni col·lectiu de treball de l'empresa ABB Power Technology Products, SA, Divisió DMS (centre de treball de Gavà) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812081).

### *"Article 34. Formació*

*A fi d'aconseguir més qualitat i més integració del personal als llocs de treball, així com més polivalència, l'empresa elabora un programa de formació i ensinistrament, tenint en compte les necessitats de les diferents seccions, per mitjà de*

*la posada en marxa de cursos de formació, que poden ser interns o externs. Anualment s'informa d'aquest programa el Comitè d'Empresa, que pot fer propostes sobre programes de formació.*

*La participació en aquests cursos és obligatòria per al personal designat per l'empresa si es fan dins la jornada laboral o si el treballador percep una compensació econòmica per aquest concepte. La resta de personal que desitgi ampliar o adquirir coneixements sobre temes específics hi pot participar en cas que hi hagi vacants, sense dret a compensació. De cada un dels cursos a realitzar es dona la informació pertinent per mitjà del tauler d'anuncis.*

*Individualment, sempre que les accions formatives organitzades per l'empresa no ho cobreixin, se subvencionen (segons les normes internes) els estudis acadèmics o professionals, els cursos o els seminaris que sol·licitin els treballadors amb més d'1 any d'antiguitat, les matèries dels quals siguin d'interès general per a l'empresa".*

Per últim, entre els exemple més significatius, podem citar, el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Can Ensenya, SAL, per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812662). (Correcció d'errades en el DOGC núm. 4022, pàg. 23485, de 2.12.2003).

#### Article 10

##### "(...) 4. Formació

*Considerant ambdues parts que la formació contínua constitueix un factor essencial per assegurar la competitivitat de l'empresa, es comprometen a mantenir-la com a objectiu de més rellevància i buscar la millor manera de finançar-la. A aquest efecte, s'adhereixen al contingut íntegre de l'Acord nacional tripartit de formació contínua vigent. En conseqüència, anualment s'ha de fer la programació dels cursos, l'assistència als quals ha de ser voluntària.*

*En la configuració, acceptada per ambdues parts, del seguiment dels cursos de formació que es fan durant l'exercici s'han d'establir les condicions específiques per a cada un (qui n'assumeix el cost, si s'han de recuperar o no les hores emprades en l'assistència als cursos, etc.)."*

En definitiva, la nova regulació de la formació contínua dona la possibilitat de pactar a nivell d'empresa accions formatives que podran ser finançades públicament. Caldria informar els negociadors –ahora que formar-los– d'aquesta possibilitat, així com de quines són les condicions i els requisits per poder articular activitats formatives.

#### 3.3.4. L'APLICACIÓ DEL PRINCIPÍ D'IGUALTAT EN L'APLICACIÓ DE LES ACCIONS FORMATIVES

Atesa la importància de la formació continuada com a garantia d'estabilitat en l'ocupació i de promoció professional i econòmica és evident que caldrà fer arribar les possibilitats de formació a tots els treballadors de l'empresa. En aquest sentit, cal recordar que és la pròpia Llei la que s'encarrega de recordar que col·lectius de treballadors que eventualment podrien veure's perjudicats en l'aplicació dels plans formatius a les empreses, com els treballadors amb contracte a temps parcial (article 12.4 f) TRET), han de tenir les mateixes oportunitats formatives que la resta de treballadors.

A més a més no podem oblidar que el context en què es duran a terme les activitats formatives, i més concretament en relació amb el principi d'igualtat en l'accés i desenvolupament de les activitats formatives. En aquest sentit, cal recordar que el recent Acord interprofessional de Catalunya per l'any 2005 estableix que la negociació col·lectiva ha de garantir la igualtat dels destinataris de la formació continuada.<sup>6</sup>

Malgrat la rellevància que presenta per l'estabilitat i promoció en el treball per als col·lectius indicats, el cert és que el balanç de la negociació col·lectiva catalana en aquesta matèria, a dia d'avui, és decebedor. I ens expliquem. En primer lloc, només de manera excepcional podem trobar algun conveni que exigeixi de manera expressa que les activitats formatives han de ser dins de la jornada de treball. En aquest sentit, és obligat citar el conveni col·lectiu de treball de les empreses La Seda de Barcelona, SA (centres de Barcelona i del Prat); Catalana de Polímers, SA i UTE (La Seda-Courtaulds) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811083).

---

<sup>6</sup> Cal recordar que també les organitzacions empresarials i sindicals més representatives a nivell estatal fa ja temps que, entre els objectius de la negociació col·lectiva, fixen el de l'eliminació de les desigualtats en matèria formativa. Així, a tall d'exemple, poder citar l'Acord interprofessional de negociació col·lectiva per a l'any 2002, el qual, dins de l'apartat dedicat a fomentar la igualtat d'oportunitats i l'eliminació de la discriminació per raó de gènere, es referia de manera específica a la necessitat que la negociació col·lectiva preveïés mecanismes de promoció de l'accés de les treballadores a la formació continuada.

## La negociació col·lectiva a Catalunya

*"Artículo 66. Formación. S'han de convocar, prioritàriament, curssets de formació per a la capacitat professional de les diferents categories per tal d'adequar-les a les necessitats que vagin sorgint com a conseqüència de canvis tecnològics, sistemes de treball o actualització de coneixements.*

*A més, cal tenir cura de la formació de desenvolupament personal mitjançant curssets, que s'han de fer fora de l'horari laboral a instància de la comissió de formació, sempre que hi hagi un nombre de persones suficient per assistir-hi i que s'ajusti a les previsions establertes a aquest efecte per la direcció".*

En segon lloc, tampoc s'acostumen a trobar clàusules que estableixin la possibilitat de preveure activitats formatives o compensatòries per a grups específics, com ara els treballadors a temps parcial, quan l'activitat formativa no coincideixi amb el temps de treball.

Fora d'aquests supòsits són més comunes les clàusules genèriques sobre igualtat d'oportunitats que fan alguna referència a la prohibició de discriminació en matèries com la formació. Vegeu, a tall d'exemple, el conveni col·lectiu estatal de caixes d'estalvi (BOE de 15 de març del 2004):

*"Artículo 13. Igualdad de Oportunidades en el trabajo.*

*Las partes firmantes del presente convenio Colectivo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, de esta manera las Entidades promoverán prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y a evitar la discriminación de sus empleados por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español.*

*Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.*

*Se pondrá especial atención en materia de acceso y estabilidad en el empleo, formación y promoción profesional, retribución y conciliación de la vida laboral y familiar".*

### 3.4. LA REGULACIÓ DE L'EXERCICI DELS DRETS INDIVIDUALS A LA FORMACIÓ PROFESSIONAL

Els drets formatius individuals en l'Estatut dels treballadors presenten un contingut prestacional limitat a càrrec de l'empresari. En essència, pot dir-se que correspon a l'empresari facilitar que l'activitat laboral no interfereixi l'activitat formativa del treballador. Aquests drets es troben enumerats bàsicament en el tan citat article 23 ET.

#### 3.4.1. EL PERMÍS PER CONCÓRRER A EXÀMENS I EL DRET A ESCOLLIR EL TORN DE TREBALL

Els pressupòsits necessaris que donen dret a l'elecció de torn de treball i a l'obtenció de permisos per a exàmens són comuns de conformitat amb l'article 23.1.a) ET: la regularitat en els estudis i que els dits estudis condueixin a obtenir un títol que habiliti per a l'exercici professional. Ara bé, el gaudi bé de permisos bé d'elecció de torns presenta problemes particulars cadascun d'aquests. Així, en relació amb els permisos per a exàmens cal plantejar dos problemes. El primer fa referència al pressupòsit per accedir al dit permís, i, el segon, en relació amb el règim del seu gaudi. Com s'haurà advertit ja, es tracta de conceptes jurídicament indeterminats que requereixen la seva integració per la norma col·lectiva. En aquest sentit el 50% dels convenis d'empresa que tenen clàusules dedicades a la formació regulen algun d'aquests drets. El percentatge dels convenis col·lectius sectorials que regulen aquests drets és similar al dels convenis d'empresa, si fa no fa la meitat dels convenis sectorials regulen el permís per concórrer a exàmens.

En primer lloc, respecte de la regulació de l'exercici dels drets concrets, el permís per a assistir a exàmens i la preferència en l'elecció de torns, ha d'indicar-se que els convenis col·lectius únicament regulen el primer d'aquests.<sup>7</sup> Resulta fins a cert punt lògica l'escassa atenció prestada a l'exercici de la preferència de torns, ja que, d'una banda, donat el tenor literal de la Llei, no requereix un major desenvolupament convencional per al seu exercici (si bé és cert

---

<sup>7</sup> Només de manera molt excepcional trobem algun conveni col·lectiu que regula l'elecció del torn de treball. Aquest seria el cas del conveni col·lectiu estatal del sector de les botigues de conveniència (BOE de 18 de juny del 2002) quan indica el següent: "Artículo 41. Formación en el trabajo. Aquellos trabajadores que cursen con regularidad cursos oficiales para la obtención de un título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, cuando así esté instaurado en la empresa (...)".

que poden donar-se certs conflictes d'interessos en l'elecció); i, per una altra, pressuposa que hi hagi un sistema de tornos a l'empresa. Conseqüentment, centrarem l'anàlisi en la regulació del permís per assistir a exàmens. En aquest punt és necessari indicar que la negociació col·lectiva incideix, essencialment, en l'aspecte retributiu del permís per a exàmens.

Pel que fa al salari, la majoria de la doctrina científica considera que, atès que la Llei no especifica res, són els convenis col·lectius els que han de fixar si correspon retribució i en aquest cas quin tipus de retribució. Així doncs, el silenci de la negociació col·lectiva ha d'entendre's com a permís no retribuït. En definitiva, són els convenis els que haurien de especificar-ho i sempre com a regla general la retribució normal, com si fos temps de treball.

La majoria dels convenis col·lectius recullen d'una o altra manera el caràcter retribuït d'aquests permisos. En aquest sentit, pot veure's, a manera d'exemple, el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Manufacturas de Filtros Industriales, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0802922).

*"Article 78*

*El personal té dret a un permís retribuït amb salari base, complement consolidat, antiguitat i percepció consolidada en les circumstàncies següents:*

*Exàmens en centres oficials: el temps necessari per a això".*

Una altra de les fórmules habitualment emprades a la negociació col·lectiva, tant sectorial com d'empresa, consisteix a incloure el permís per a la realització d'exàmens entre les llicències retribuídes. A tall d'exemple podem citar el conveni col·lectiu del sector de les indústries de confecció de pel·leteria de Catalunya per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7900305):<sup>8</sup>

*"Article 25 Permisos.*

*El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent: (...) f) També s'atorgaran llicències per estudis en la forma i condicions establertes en la legislació vigent en cada moment".*

No obstant el que acabem de dir, un cert nombre limitat de convenis (menys del 10%), introdueixen algunes limitacions al caràcter retribuït del permís. Així, en aquests convenis no es retribueix la totalitat del permís per exàmens, sinó només una part de les hores emprades o, en d'altres casos, amb una retribució inferior a la que correspondria. Un exemple del primer tipus de clàusules a què acabem de referir-nos el trobem al conveni col·lectiu del sector de les cooperatives del camp de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300165) que indica el següent:

*"Article 44. Llicències*

*Tot el personal té dret a absentar-se de la feina, amb el corresponent preavís i la posterior justificació, durant el temps indispensable per tal de garantir la seva assistència a exàmens alliberadors o finals, en estudis seguits per a obtenir una titulació acadèmica o professional de caràcter reglat; així com per examinar-se per obtenir el permís de conduir.*

*A més aquesta llicència podrà ser remunerada dins els límits següents: fins a 5 assignatures en un curs hi ha dret a 10 hores a l'any de llicència pagada, amb 6 assignatures 11 hores, amb 7 assignatures 12 hores, així per cada assignatura de més s'hi afegirà una hora fins a arribar a un màxim de 14 assignatures amb 19 hores pagades. Per cada examen del permís de conduir, la llicència serà pagada fins a un màxim de 4 hores.*

*Per mantenir el dret a llicència pagada en els següents cursos, caldrà que l'empleat hagi aconseguit un aprofitament suficient dels seus estudis, i a tal efecte s'entendrà que això s'ha complert si ha superat com a mínim, la meitat de les*

---

<sup>8</sup> En sentit similar, vegeu també el conveni col·lectiu de l'empresa Fercable SA (centre de Sant Vicenç dels Horts) per als anys 2001-2003 (codi de conveni col·lectiu núm. 0805932), conveni col·lectiu de l'empresa Ingeniería Catalana, SA IACA, conveni col·lectiu de l'empresa Gráficas Terrassa, SA per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0808612), conveni col·lectiu del sector de la fruita seca de la província de Tarragona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 4300515), conveni col·lectiu del sector de consignataris de vaixells de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300135), conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de flequeria de les comarques de Lleida (codi de conveni col·lectiu núm. 2500225), conveni col·lectiu de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0801355), o, en fi, el conveni col·lectiu estatal de transport amb ambulància.

## La negociació col·lectiva a Catalunya

*assignatures matriculades. Si es dóna aquesta situació, tindrà dret a percebre mitja hora més de sou per cada matèria o assignatura aprovada”.*

Un altre exemple el podem trobar al conveni col·lectiu de treball de la Fundació Privada Institut de Recerca Oncològica per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0809522).<sup>9</sup>

*“Article 28. Permisos*

*Els treballadors afectats pel present conveni, avisant amb l'antelació que s'indica en cada supòsit, i amb l'obligació de justificar-ho, podran gaudir dels següents permisos retribuïts:*

*b) Fins a 5 dies l'any per tal d'assistir a exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Aquest permís s'haurà de demanar amb una antelació de 7 dies, excepte que això no fos possible per causa de la pròpia convocatòria, cas aquest en què l'esmentada comunicació s'haurà d'efectuar el dia següent de tenir-ne coneixement”.*

Com hem dit, en d'altres casos es limita la quantia retributiva del permís com passa al conveni col·lectiu de l'empresa Manufacturas de Filtros Industriales, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0802922).<sup>10</sup>

*“Article 78*

*El personal té dret a un permís retribuït amb salari base, complement consolidat, antiguitat i percepció consolidada en les circumstàncies següents:*

*Exàmens en centres oficials: el temps necessari per a això”.*

Sembla clar que aquestes limitacions no poden significar, en cap cas, la reducció dels drets reconeguts a la Llei, això és el dret al permís, encara que no sigui retribuït.

En segon lloc, pel que fa a la durada temporal dels permisos, els convenis col·lectius es limiten a reiterar una vaga al·lusió al temps necessari. A tall d'exemple, conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fercable, SA (centre de treball de Sant Vicenç dels Horts) per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0805932).<sup>11</sup>

*“Article 29. Llicència amb pagament d'havers*

*3. Exàmens de caràcter oficial (són els organitzats pel Ministeri d'Educació i Ciència, en centres oficials o reconeguts per ell, per a l'obtenció de títol acadèmic d'acord amb la Llei general d'educació), les hores indispensables”.*

Regulacions com l'ara indicada impedeixen assenyalar amb claredat quina hagi de ser la durada del permís. Certament, això no és una qüestió merament tècnica, sinó que és de vital importància en la plena efectivitat del dret a la formació professional. Sembla lògic pensar que els permisos no han de restringir-se únicament al mateix temps concret de realització de l'examen, ja que el seu objecte consisteix a assegurar que s'acudeix a l'examen amb la deguda preparació física i mental.

Mereix destacar-se, com a excepció, el previst al conveni col·lectiu per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405) en què es preveu clarament una ampliació del temps relatiu a l'examen:

---

<sup>9</sup> En sentit similar, reduït a un màxim de 10 dies retribuïts l'any, l'article 19 del conveni col·lectiu estatal del sector d'agències de viatges. O també, a nivell d'empresa, l'article 58 del conveni col·lectiu de les empreses La Seda de Barcelona, SA (centres de Barcelona i del Prat), Catalana de Polímers, SA i UTE (La Seda-Couraulds) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811083).

<sup>10</sup> Vegeu en sentit similar també el cconveni col·lectiu de treball de l'empresa Municipal de Serveis, SA, de Girona, per a l'any 2000 (codi de conveni núm. 1700361)

<sup>11</sup> En el mateix sentit, vegeu, entre d'altres, el conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de confecció de pelleteria de Catalunya per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7900305); conveni col·lectiu del sector de curis, repussats, marroquineria i similars, per als anys 2000 a 2003 (codi de conveni núm. 7900115); conveni col·lectiu de treball del sector de la fruita seca de la província de Tarragona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 4300515); conveni col·lectiu del sector de les cooperatives del camp de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300165); conveni col·lectiu del sector d'indústries de flequeria de les comarques de Lleida per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 2500225). Entre els convenis d'empresa, vegeu, a tall d'exemple, el conveni col·lectiu de l'empresa Ingeniería Ambiental Catalana, SA IACSA (Sant Just Desvern); conveni col·lectiu de l'empresa Gráficas Terrassa, SA per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0809552); conveni col·lectiu de l'empresa Liser Telefonía SL (serveis de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de Barcelona capital), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0811742).

*"Article 29. Llicència d'exàmens*

*Els aprenents tenen dret a dotze mitges jornades lliures per a estudiar en època d'examen.*

*Tot el personal té dret a un màxim de dos dies l'any per a preparar exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o de formació professional.*

*Tot el personal té dret a llicència per a acudir a exàmens per a l'obtenció de títol acadèmic o de formació professional, del qual n'ha de justificar l'aprofitament.*

*En tots aquests casos, les llicències han de ser retribuïdes".*

En tercer lloc, un altre dels aspectes que queda indeterminat a la Llei i que correspondria especificar a la negociació col·lectiva fa referència al tipus d'exàmens que donen dret a gaudir del permís. Hem de dir que també en aquest cas són escasses les regulacions que fan referència als exàmens que donen dret al permís retribuït previst per a exàmens. En aquest punt ha de prendre's en consideració que la doctrina ha convingut a identificar-los amb els de caràcter final, o, en tot cas, alliberadors de matèria, i s'han exclòs, consegüentment, tots aquells que simplement avaluen el seguiment del curs.

Cal dir, no obstant això, que la majoria de convenis col·lectius que preveuen específicament el tipus de prova que dóna dret al permís ho fan per referir-se als "finals". En aquest sentit és clar que el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Municipal de Serveis, SA, de Girona, per a l'any 2000 (codi de conveni núm. 1700361).<sup>12</sup>

*"Article 30. Permisos retribuïts*

*En cas d'exàmens eliminatòris o finals realitzats en centres oficials, s'han de considerar retribuïts amb la meitat del salari".*

Un altre exemple similar és el conveni col·lectiu de productes abrasius de la província de Barcelona per al període d'1 d'abril del 2003 i el 31 de març del 2006 (codi de conveni núm. 0802365):

*"Article 68. Llicència per formació. Es concedeix al personal empleat en les empreses incloses en aquest conveni una llicència especial retribuïda, calculada sobre el salari real, de com a màxim 40 hores anuals, si acredita de forma fefaent l'assistència a examen i el seguiment formatiu en el centre en què estigui matriculat per a estudis universitaris, EGB, BUP, graduat escolar o formació professional o ocupacional".*

La resta de convenis col·lectius que no ho especifiquen contenen simples remissions a la Llei com les anteriorment citades.<sup>13</sup> Això condueix a pensar, en conseqüència que només es gaudiran dels permisos per als exàmens finals o de caràcter alliberador de la matèria.

Pel que fa als requisits generals pel gaudi dels drets ara tractats es pot pensar, tal com s'ha indicat, en una major necessitat de regulació de les condicions en què es pot fer ús d'aquests permisos. En primer lloc, respecte de la regularitat en els estudis. La idea de regularitat pot expressar, segons la doctrina, bé una certa durada en el temps, bé la regularitat és manifestació d'un cert aprofitament de l'activitat formativa. La negociació col·lectiva no acostuma a entrar en la concreció de l'abast de la regularitat com a requisit, del compliment de la qual depèn la concessió de permisos o el possible canvi de torn, i són escassos els convenis col·lectius que pretenen incidir en el requisit de la

---

<sup>12</sup> En aquest mateix senti vegeu el conveni col·lectiu de les cooperatives del camp de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300165); conveni col·lectiu de treball del sector de consignataris de vaixells de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300135); conveni col·lectiu del sector de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003 a 2006 (codi de conveni núm. 0801355).

<sup>13</sup> Entre d'altres, vegeu el conveni col·lectiu del sector de cuirs repussats, marroquineria i similars per als anys 2000 al 2003 (codi de conveni 7900115); conveni col·lectiu per a les empreses siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405); conveni col·lectiu del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765). Entre els convenis d'empresa, el conveni col·lectiu de l'empresa Manufacturas Filtros Industriales, SA per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0802922); conveni col·lectiu de l'empresa Fercable, SA (centre de treball de Sant Vicenç dels Horts) per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0805932); conveni col·lectiu de l'empresa Gráficas Terrassa, SA per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0808612); conveni col·lectiu de l'empresa Liser Telefonía, SL (manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de Barcelona capital), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0811742).

## La negociació col·lectiva a Catalunya

regularitat. Serveixi d'exemple l'article 59 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Panrico, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 7901472).<sup>14</sup>

*"Permisos*

*1. En relació amb els permisos que comporta la percepció de retribució real, cal atènyer-se al que disposa l'article 37, núm. 3, del Reial decret legislatiu 1/1995, Estatut dels treballadors, amb les millores següents:*

*h) Les hores necessàries per assistir a exàmens oficials d'estudis d'ensenyament reglat, amb justificació documental".*

Pel que fa al segon dels requisits generals, la natura de l'activitat formativa que generen els drets ara estudiats, ha d'indicar-se que només procedeixen tals drets quan es tracti d'un estudi per obtenir una titulació que habiliti per a l'exercici d'una professió. Conseqüentment, no és necessària la seva relació amb les funcions que anés ocupant el treballador, ja que l'objecte de la norma és molt més ampli que el perfeccionament professional. Amb caràcter general pot afirmar-se que els convenis col·lectius únicament preveuen l'exercici dels drets formatius quan es tracti de titulacions de caràcter oficial. Així sembla desprendre's de les regulacions que al·ludeixen als drets generals d'ensenyament.

A tall d'exemple, el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fercable, SA (centre de treball de Sant Vicenç dels Horts) per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0805932).

*"Article 29. Llicència amb pagament d'havers*

*3. Exàmens de caràcter oficial (són els organitzats pel Ministeri d'Educació i Ciència, en centres oficials o reconeguts per ell, per a l'obtenció de títol acadèmic d'acord amb la Llei general d'educació), les hores indispensables".*

En sentit similar, podeu veure el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gráficas Terrassa, SA, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0808612).<sup>15</sup>

*"Article 16. Permisos i llicències retributives*

*Previ avis i prèvia notificació a la direcció de l'empresa, el treballador té dret a tenir (...) d) El temps necessari per assistir el treballador a convocatòries d'exàmens d'estudis o cursos en centres d'ensenyament oficials o reconeguts".*

Igualment, en els casos en què es fa referència a les proves per a l'obtenció del permís de conduir, *senso contrario*, ha d'entendre's que qualsevol altra activitat formativa no oficial queda exclosa dels drets allí regulats. A manera d'exemple, l'art. 33 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cespa Ingeniería Urbana, SA (serveis de neteja viària i recollida de residus sòlids urbans de Sant Joan de Vilatorrada, Súria i Sallent i serveis de recollida de residus sòlids urbans de Santpedor, Sant Fruitós del Bages i Castellgalí) per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 0811922).<sup>16</sup>

*"Article 33. Llicències*

*Els permisos i llicències que s'estableixen són:*

---

<sup>14</sup> Vegeu també el conveni col·lectiu de l'empresa Panrico, SA per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 7901472), conveni col·lectiu de l'empresa Ingeniería Ambiental Catalana, SA (Sant Just Desvern)

<sup>15</sup> Entre d'altres vegeu, conveni col·lectiu de l'empresa Manufacturas de Fielros Industriales, SA per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0902922); conveni col·lectiu de la Fundació Privada Institut de Recerca Oncològica per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0809522); conveni col·lectiu de treball de les empreses La Seda de Barcelona, SA (centres de Barcelona i del Prat); Catalana de Polimers, SA i UTE (La Seda-Courtaulds) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811083); conveni col·lectiu de les empreses municipals del grup Fisersa de Figueres per a 2004-2007 (codi de conveni núm. 1301513). Entre els convenis col·lectius de caràcter sectorial, vegeu a tall d'exemple, entre d'altres, el conveni col·lectiu per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni col·lectiu núm. 4300405), el conveni col·lectiu del sector de consignataris de vaixells de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300135), conveni col·lectiu de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0801355), o el conveni col·lectiu del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765).

<sup>16</sup> En sentit similar, el conveni col·lectiu del sector de les indústries de flequeria de les comarques de Lleida per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 2500225).

f) *Llicència per a examen: el dia complet de l'examen amb un màxim de 10 dies a l'any, amb el corresponent justificant: carnet de conduir, BUP, COU, FP i estudis universitaris*".

No cal dir que és sorprenent, encara que sigui anecdòtic, la referència als estudis de BUP i COU.

### 3.4.2. *L'ADAPTACIÓ DE LA JORNADA I LA CONCESSIÓ DE LLICÈNCIES AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL PER SEGUIR CURSOS DE PERFECCIONAMENT PROFESSIONAL*

Respecte dels drets continguts a l'article 23.1.b) TRET és oportú fer, a tall de recordatori, unes breus consideracions introductòries. Pel que fa a la possibilitat de l'adaptació de la jornada, la falta de concreció de la norma permet concebre qualsevol mena d'adaptació: canvi d'horari, reducció de la jornada o qualsevol altre que permeti exercir el dret. No obstant això, cal tenir presents certs límits, d'ordre públic tals com la compensació amb el temps de vacances. Conseqüentment, correspon al conveni col·lectiu establir els termes i condicions de la indicada adaptació.

Respecte de la concessió de permisos amb reserva de lloc de treball, que operen davant l'eventualitat que l'activitat formativa sigui incompatible amb la prestació de serveis del treballador, podem dir que significa una vertadera suspensió del contracte de treball. A més a més hem de recordar que l'art. 12 ANFC 2000 estableix un règim de permisos individuals de formació que podien ser retribuïts. A partir de l'art. 7 del RD 1046/2003, els permisos, són entesos com aquells que "tenen per objectiu facilitar la formació, reconeguda per una titulació oficial als treballadors que pretenguin millorar la seva capacitat personal i professional, sense costos per a les empreses on presten serveis", formen part de les accions formatives d'empresa, de manera que podran ser finançats.

Ara bé, com acabem de veure, ni pel que fa a l'adaptació de la jornada ni pel que fa als permisos no existeix descripció legal precisa dels supòsits en què procedeix l'exercici del dret, que quedarà, per tant, al conveni col·lectiu.

Començant pel dret a l'adaptació de la jornada, la majoria dels convenis col·lectius o bé no contenen cap estipulació respecte al cas, o bé reiteren les disposicions legals sobre la matèria. Només en supòsits particulars es recullen les eventuais adaptacions del temps de treball per a la formació, malgrat que a la pràctica, donada la dimensió col·lectiva de la qüestió, presenta més dificultats que el permís per assistir a exàmens. En aquest sentit, a tall d'exemple, un dels pocs convenis col·lectius que regulen la matèria és el conveni col·lectiu de treball de les empreses La Seda de Barcelona, SA (centres de Barcelona i del Prat); Catalana de Polímers, SA i UTE (La Seda-Courtaulds) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811083).

*"Article 58 (...) 3. El personal inscrit en cursos organitzats en centres oficials o reconeguts pel Ministeri d'Educació per a l'obtenció d'un títol acadèmic té dret a:*

*a) Els permisos pagats necessaris per concórrer a exàmens, fins a un màxim de 10 dies l'any. L'empresa ha d'atendre els casos en què aquest temps no sigui suficient.*

*b) Si se sol·licita un canvi d'horari o de torn per poder assistir a classe i no és possible l'intercanvi amb un altre treballador, si l'organització i les necessitats de la feina ho permeten, s'ha d'autoritzar el canvi.*

*La direcció adquireix el compromís d'estudiar cada cas amb la participació del cap immediat i de la representació del personal".*

Tampoc és molt més gran l'interès de la negociació col·lectiva en la regulació dels permisos o llicències de perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball. Malgrat això, és cert que podem trobar puntualment alguns supòsits en què es regula la matèria. En aquest terreny podem distingir dos supòsits. En primer lloc, els convenis col·lectius que s'acullen, via remissió, al sistema de permisos de l'ANFC. A tall d'exemple podem citar, el conveni col·lectiu del sector de la construcció i obres públiques de la província de Girona per al període d'1 de juny del 2003 a 31 de maig del 2004 (codi de conveni núm. 1700055):

*"Article 37. Llicències per a la formació.*

*Les empreses han de concedir llicències per a la formació als seus treballadors, d'acord amb les condicions següents:*

*a) El 50% del temps dedicat a la formació ha de ser a càrrec de l'empresa.*

*b) El màxim anual de temps que pot demanar un treballador durant l'horari laboral és de 40 hores.*



## La negociació col·lectiva a Catalunya

c) Les llicències s'han de concedir per als cursos que organitzi la patronal i els sindicats subvencionats per la FORCEM i la Fundació Laboral de la Construcció i que requereixin la presència de l'alumne, el qual ha de justificar la seva assistència.

d) En consideració al bon funcionament organitzatiu de les empreses, aquests cursos s'han d'iniciar a partir de les 17 hores.

e) Els treballadors que puguin assistir a les accions formatives tractades en aquest article no han de superar, anualment, el 10% de les plantilles, ni pot assistir-hi més d'1 treballador en cas que el centre de treball tingui menys de 10 treballadors.

S'ha de requerir l'acord negociat amb l'empresa en funció de criteris organitzatius i de producció”.

Entre els convenis d'empresa podem citar, el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (centre de treball del carrer Potosí, 7, de Barcelona), per als anys 1999 i 2000:

“Article 64

(...) 64.3 Permisos individuals de formació: els treballadors afectats per aquest conveni poden sol·licitar permisos individuals de formació segons els termes que preveu l'Acord nacional de formació contínua, mentre aquest Acord estigui en vigor, en tot cas amb els requisits següents:

a) L'objecte del permís l'ha de constituir una acció formativa encaminada al desenvolupament i l'adaptació de les qualificacions tecnicoprofessionals del treballador i no inclosa en el pla de formació d'empresa o agrupat. Ha de ser reconeguda per una titulació oficial i ha de ser de caràcter personal.

b) El treballador que sol·licita el permís ha de tenir una antiguitat d'almenys 6 mesos a l'empresa o en el sector i ha de presentar la sol·licitud corresponent a l'empresa amb 3 mesos de temps com a mínim abans de l'inici de l'acció formativa.

c) La seva durada no ha d'ultrapassar les 200 hores de jornada.

d) La Direcció de l'empresa només pot denegar la concessió del permís en cas de raons productives o organitzatives greus, que s'han d'acreditar davant els representants dels treballadors. El nombre de persones que hi accedeixin simultàniament no pot ser superior (llevat de pacte en contra) a:

Una si la plantilla del centre de treball és de 10 o menys treballadors.

Dues si és d'11 a 50.

Cinc si és de 51 a 100.

Deu si és de 101 a 250.

Vint si és de 251 a 500.

Quaranta si és de 501 a 1.500.

e) Aquest permís té la remuneració que li reconegui la fundació per a la formació continuada”.

En segon lloc, trobem alguns convenis col·lectius que estableixen excedències per al desplegament de la formació al marge del sistema de l'ANFC i regulen les condicions de la suspensió del contracte de treball. Aquest seria el cas, de l'art. 29 del conveni col·lectiu de treball de la Fundació Privada Institut de Recerca Oncològica per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0809522)<sup>17</sup>:

“Article 29. Permisos per ampliació d'estudis

Els treballadors dels subgrups 1 i 2 del grup 1, amb relació indefinida i amb més de 3 anys d'antiguitat, podran sol·licitar permisos remunerats per ampliació d'estudis en institucions sanitàries o acadèmiques espanyoles o estrangeres.

La durada d'aquest permís serà com a mínim d'1 mes i de 12 com a màxim.

La concessió dels permisos retribuïts correspon al gerent de l'IRO a proposta dels caps de departament i d'acord amb el director científic.

El màxim de permisos autoritzats per als anys 2002 i 2003 serà l'equivalent a 30 mesos.

El personal que gaudeixi d'un permís d'ampliació d'estudis retribuït o finançat per l'IRO es comprometrà per escrit en fer la sol·licitud a complir amb l'obligació de mantenir la seva vinculació amb l'IRO per un temps equivalent al doble del temps de permís concedit o en el seu defecte a retornar les quantitats que li van ser satisfetes durant el període de permís”.

---

<sup>17</sup> Vegeu també el conveni col·lectiu estatal d'escoles de turisme (BOE de 24 de setembre del 2002).

El conveni col·lectiu del sector dels tallers per a disminuïts psíquics de Catalunya per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 7900805) preveu un permís però sense retribució:

*“Article 18. Formació i perfeccionament professional (...) c) Permís especial de formació. Els treballadors/es gaudiran d'un permís especial de formació, no retribuït, per un període d'un a tres mesos cada tres anys de treball, no acumulables, quan així ho sol·licitin amb un mes d'antelació, no pertorbi la marxa normal del centre i/o servei, i no existeixi una concurrència quant a aquesta demanda superior al 5 % de la plantilla”.*

Hem de preveure que la inclusió dels permisos entre les activitats de formació continua d'empresa signifiqui un augment de la regulació dels permisos individuals.

### 3.4.3. ELS ASPECTES ECONÒMICS DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL. EL PAGAMENT PER L'EMPRESARI DE LES DESPESES DERIVADES DE LA FORMACIÓ

Amb caràcter general, cal dir que en la majoria dels convenis col·lectius no es preveu que l'empresa sufragui totalment o parcialment les despeses derivades de la formació del treballador, ja sigui de l'activitat formativa, ja sigui del temps emprat en la formació. En aquest sentit, cal diferenciar entre les accions formatives col·lectives en el marc de la formació promoguda per l'empresa de la formació professional que deriva de la decisió individual del treballador. De la negociació col·lectiva vigent se'n deriva que la formació externa a l'organitzada per l'empresa és vista com a aliena a la relació de treball. Així, no resulta estrany que la decisió de requalificar-se professionalment sigui exclusivament a càrrec del treballador. En aquest marc, la negociació col·lectiva, d'acord amb l'article 23 TRET, tracta d'evitar que l'activitat laboral interfereixi de manera excessiva en les decisions formatives del treballador.

Són escassos els convenis col·lectius que preveuen que l'empresa assumeixi totalment o parcialment la formació del treballador. Es tracta de regulacions, normalment d'empresa, que podríem catalogar de beneficis socials per als treballadors a l'empresa que estan lligats amb l'especialització del treballador a l'empresa. En aquest sentit, a tall d'exemple, el conveni col·lectiu estatal de caixes d'estalvi (BOE de 15 de març del 2004):

*“Artículo 60. Ayuda para estudios de empleados.*

*1. A los empleados que cursen estudios de Enseñanza Media, Universitaria y Técnicos de Grado Superior y Medio, la Institución les abonará el 90 % de libros y matriculas. Los que cursen 2.o de Bachillerato, podrán optar entre percibir esta ayuda o la prevista para la formación de hijos de empleados.*

*2. Condiciones para percibir la ayuda:*

*a) Acreditar en todos los casos de manera fehaciente, a juicio discrecional de la Caja, el hecho de recibir formación docente.*

*b) En las Enseñanzas Técnicas y Asimiladas se exigirá que la disciplina docente que se curse esté oficialmente reconocida y regulada por el Estado.*

*En los demás casos será potestativo de la Caja conceder o no la ayuda solicitada y este mismo criterio discrecional se seguirá con las peticiones para tomar parte en Oposiciones.*

*c) Cuando sea beneficiario de cualquier sistema de becas, las Cajas solamente están obligadas a abonar las diferencias entre la cuantía de las mismas y las que le correspondiera abonar de acuerdo con este Convenio Colectivo.*

*3. Forma de pago: la ayuda para estudios de empleados se percibirá en su totalidad en el primer trimestre del Curso escolar, previa justificación.*

*4. Pérdida del derecho a la ayuda económica para estudios: la pérdida de tres cursos alternos dará lugar a la supresión definitiva de la ayuda económica, salvo causas justificadas de fuerza mayor. La pérdida de un curso en dos años consecutivos dará lugar a la supresión de la ayuda, salvo causa justificada de fuerza mayor, reanudándose la ayuda a la aprobación del curso. La supresión será definitiva, caso de repetirse el mismo supuesto que dio origen a la pérdida temporal de la ayuda.*

*En los casos de 2.o de Bachillerato, ingresos en Escuelas Especiales y Universidades, será potestativo de las Cajas ampliar al doble los plazos anteriormente marcados”.*

Entre els convenis d'empresa podem citar, per exemple, el conveni col·lectiu de treball de l'empresa SPM Parc Zoològic de Barcelona, SA, per al període 15 de desembre 1997-31 de desembre de 1999 (codi de conveni núm. 0803272):

*“Article 47. Viatges d'estudi i formació*

## La negociació col·lectiva a Catalunya

*La gerència, d'acord amb la Comissió de Seguiment, pot autoritzar una ajuda econòmica de viatges d'estudi i formació del treballador que es considerin útils per al servei".*

Igualment, el conveni col·lectiu de treball de la Fundació Privada Institut de Recerca Oncològica per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0809522) preveu la dotació de fons econòmics per promoure l'activitat formativa dins de l'especialitat del treballador:

*"Article 43. Fons de formació*

*43.1 El personal afectat per aquest conveni té dret a un perfeccionament professional constant.*

*Per tal de canalitzar adequadament les aspiracions professionals dels treballadors i garantir una millora en el sistema de formació, la Comissió Paritària del conveni estudiarà i establirà criteris objectius a fi i efecte de fomentar l'assistència a cursos de formació, seminaris, etc. i establirà els criteris per a l'aplicació i distribució dels recursos del fons de formació.*

*43.2 El fons de formació estarà dotat d'un mínim d'1% de la massa retributiva i en podrà gaudir el personal afectat per aquest conveni".*

Quedar clar que es tracta d'empreses en què la formació continuada forma part imprescindible del contingut de la prestació laboral.

No obstant això, mereix destacar-se que en algun cas –certament excepcional– es regula el pagament de l'activitat formativa per l'empresa, amb independència que la formació sigui directament o indirectament aplicable al lloc de treball. Serveixi com a exemple, l'art. 73 del conveni col·lectiu de treball de les empreses La Seda de Barcelona, SA (centres de Barcelona i del Prat); Catalana de Polímers, SA i UTE (La Seda-Courtaulds) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811083).

*"Article 73. Beques per als treballadors de l'empresa*

*Tots els treballadors que facin estudis per obtenir un títol acadèmic o professional, o per millorar o actualitzar uns o altres coneixements, tenen dret a la concessió d'una beca per part de l'empresa. Per al curs 2003-2004 les quanties d'aquestes beques són les següents:*

*Graduat d'ESO: totalment a càrrec de l'empresa.*

*Idiomes: 2,30 euros per hora lectiva.*

*Batxillerat i cicles formatius de grau mitjà: 33,92 euros per assignatura aprovada.*

*Cicle formatiu de grau superior i diplomatures universitàries: 55,51 euros per assignatura aprovada.*

*Llicenciatures i estudis universitaris de grau superior: 75,23 euros per assignatura aprovada*

*La Direcció es reserva el dret de suprimir parcialment o totalment aquestes beques si per disposició oficial aquests estudis són becats. La quantia total depèn del pressupost establert per la Direcció.*

*Una Comissió formada pels actuals signants del conveni ha de regular un nou sistema i les quantitats per a les beques de fills del personal i els estudis dels mateixos empleats (articles 72 i 73).*

*Si no s'arriba a un acord per part d'aquesta Comissió que ha de tenir caràcter paritari, ha de substituir l'actual sistema regulat per conveni".*

En sentit similar, trobem el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Panrico, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 7901472):

*"Article 98. Formació individual*

*La companyia destinarà un màxim de 16.410,42 euros a finançar cursos externs. Tenen dret preferent les propostes formatives relacionades amb l'activitat de l'Empresa (estudis primaris, graduat escolar, batxillerat, formació professional, estudis universitaris, anglès, etc.) que realitzin els treballadors d'acord amb les bases següents:*

*1) Reembossament del 80% del cost del curs amb un límit màxim per reemborsar de 1.140,13 euros. El valor del curs està integrat pel cost de la matrícula, les classes i els llibres oficials necessaris. Si sobren diners, s'han de reinvertir entre els sol·licitants.*

*2) Els cursos s'han de fer fora d'hores de feina.*

*3) S'exigeix un control, tant d'assistència com d'aprofitament, que, en cas de ser negatiu, pot comportar que es retiri l'ajuda.*

*4) S'estableix un ordre de prioritat per concedir aquestes ajudes basat en circumstàncies objectives.*

*5) Els cursos s'han de realitzar en centres oficials o reconeguts per la companyia".*

En definitiva, es reforça la idea segons la qual la formació individual del treballador que es realitza al marge de les activitats formatives promogudes per l'empresari ha de ser a càrrec del treballador.

### 3.5. ESTRUCTURA NEGOCIAL

Amb caràcter general, hem de dir que predomina la regulació en els convenis sectorials provincials i estatals en detriment de la negociació col·lectiva d'empresa. Ara bé, creiem que hem de distingir, per una banda, el tractament de la formació continuada i l'exercici dels drets formatius previstos a la legislació. Pel que fa a la regulació dels drets de l'article 23 TRET, tractant-se de la gestió d'un conflicte d'interessos, creiem que trobaria una solució més adequada en la negociació col·lectiva d'empresa. Són molts els convenis sectorials que d'una o altra manera preveuen els termes en què s'exerciran els drets formatius reconeguts a la Llei. En aquest sentit, no podem oblidar que l'article 23.2 TRET estableix en termes generals i imperatius que els convenis col·lectius –en genèric– *“pactarán los términos”* en què s'han d'exercir els drets individuals en matèria formativa.

Respecte de la formació continuada i l'articulació de plans formatius, té major presència en la regulació sectorial provincial i estatal que en els convenis col·lectius d'empresa. En aquest sentit, l'aprovació dels successius ANFC han contribuït a fer que siguin els convenis sectorials els que prevegin comissions destinades a l'estudi de les necessitats formatives o a l'elaboració de plans formatius. No obstant això, podem observar una certa tendència en els convenis d'empresa a intervenir en el disseny de plans formatius.