

LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA Y LAS CLÁUSULAS DE FORMACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos

Yolanda Cano Galán



INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

NIPO: 790-10-092-1

MINISTERIO DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

**Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones**

RET. 10-2.286

La formación profesional en España
y las cláusulas de formación
en la negociación colectiva

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 95

La formación profesional en España y las cláusulas de formación en la negociación colectiva

Yolanda Cano Galán

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social*

Universidad Rey Juan Carlos

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo e Inmigración
Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11 - 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mtin.es

Internet: www.mtin.es

NIPO: 790-10-091-6

ISBN: 978-84-8417-366-3

Depósito legal: M-34.794-2010

Imprime: LERGRAF GLOBAL, S.L. - Paseo de la Castellana, 121. 28046 Madrid



PAPEL RECICLADO
Y LIBRE DE CLORO

*A mis padres, Alejandro y Celia,
a quienes todo les debo*

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	17
ABREVIATURAS	19
I. MARCO COMUNITARIO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL	21
1. Derecho originario	21
A) El reconocimiento de la necesidad de la formación profesional: El Tratado de la Comunidad Económica Europea.....	25
B) La potenciación en la toma de decisiones en materia de formación profesional: el Acta Única Europea	26
C) La vinculación de la formación profesional con la política educativa y la de empleo: el Tratado de la Unión Europea.....	27
D) El continuismo: Los Tratados de Ámsterdam y Niza .	29
E) ¿Algún cambio?: El Tratado de Lisboa	31
2. Derecho derivado y acciones comunitarias	34
A) La esencia de la política de formación profesional	34
B) La necesidad de orientar la formación profesional a los requerimientos de los trabajadores.....	37
C) Las Orientaciones Generales a nivel comunitario en materia de formación profesional	39
D) Hacia el reconocimiento de diplomas, certificados y otros títulos	40
E) El impulso de la formación profesional en Europa	44
F) La apuesta por la formación permanente al servicio del empleo	49
3. Reconocimiento de cualificaciones: una necesidad para garantizar la movilidad de trabajadores	53
A) La movilidad de trabajadores en la UE	56
B) El reconocimiento de las cualificaciones.....	59
a) Problemas conceptuales: cualificaciones profesionales	59

b)	El ejercicio de profesiones reguladas.....	61
c)	Problemas vinculados al reconocimiento de las cualificaciones: títulos de formación, certificados de competencia y experiencia profesional ..	62
i.	Títulos de formación	62
ii.	Certificados de competencia	63
iii.	Experiencia profesional y similitud de actividades	65
d)	Dualidad de supuestos de movilidad: libertad de prestación de servicios y libertad de establecimiento	66
i.	Libertad de prestación de servicios	67
ii.	Libertad de establecimiento	69
C)	La exportación de las cualificaciones: el Marco Europeo de Cualificaciones (EQF-MEC)	71
a)	Reformulación de la formación en el EQF-MEC: cualificaciones	75
b)	Estructura del EQF-MEC	76
c)	El EUROPASS	79
i.	El <i>Currículum Vitae</i> europeo.....	80
ii.	El Documento de Movilidad	81
iii.	El Suplemento de Diploma	81
iv.	El Portafolio de Lenguas	81
v.	El Suplemento de Certificado	82
II.	EL MARCO HISTÓRICO ESPAÑOL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.....	83
1.	La vinculación de la formación profesional con la política educativa: la formación profesional reglada.....	83
2.	Planes de formación profesional: la apuesta por la formación profesional ocupacional	88
A)	El origen: el Plan Nacional de Inserción y Formación Profesional.....	88
B)	La consolidación de los Planes: el Plan FIP de 1990 .	92
C)	La formación profesional al servicio del empleo: el Plan FIP de 1993	96
3.	Los acuerdos bipartitos y tripartitos al servicio de la formación profesional continua	98
A)	Del I Acuerdo Nacional y Tripartito de Formación continua al Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional	99
B)	Evolución de los acuerdos en el subsistema de formación profesional continua	101

III. LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SIGLO XXI: EL NUEVO MAPA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.....	105
1. Definiciones	106
A) Formación profesional	106
a) Formación profesional en el sistema educativo	107
b) Formación profesional para el empleo.....	108
B) Cualificación	108
C) Competencias	110
D) Acreditación	112
2. La integración de las ofertas de formación profesional: reglada, ocupacional y continua.....	113
A) El nuevo modelo de la LOCFP: la articulación del SNCFP	116
B) Definición de SNCFP.....	117
C) Finalidad del SNCFP.....	119
D) Principios que orientan el SNCFP	123
E) Los órganos al servicio del nuevo modelo	129
a) Consejo General de Formación Profesional	130
b) Instituto Nacional de las Cualificaciones.....	131
F) Instrumentos del SNCFP: el CNCFP, el CMFP y el Sistema de Acreditaciones	132
G) El CNCP	133
a) Función del CNCP.....	135
b) Estructura del CNCP	136
c) Cualificaciones asociadas al CNCP	138
d) Unidad de competencia	140
e) Guía práctica.....	141
H) El CMFP.....	143
a) Finalidad del CMFP	144
b) Formación del CMFP	145
I) El sistema de acreditaciones	148
a) Títulos de formación profesional	150
b) Certificados de profesionalidad.....	150
c) Definición	151
d) Estructura	155
e) Acreditación parcial de competencias: unidades formativas	160
f) Órganos encargados de la elaboración de certificados de profesionalidad.....	163
g) Actualización de los certificados de profesionalidad	164
h) Obtención del certificado de profesionalidad	164

3.	La formación profesional del sistema educativo.....	166
	A) Finalidad.....	167
	B) Oferta formativa.....	169
	a) Oferta formativa de formación profesional	169
	b) Programas de cualificación profesional inicial..	171
	C) Titulaciones	173
4.	La formación profesional en el ámbito laboral: la formación profesional para el empleo	174
	A) El Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo	178
	a) Acciones de formación.....	179
	b) Formación asociada al contrato para la formación y a las Escuelas Taller y Casas de Oficios y Talleres de Empleo	183
	c) Acciones de apoyo y acompañamiento.....	185
	d) Estructura organizativa al servicio de la formación para el empleo.....	186
	e) Financiación	188
	f) Centros de formación	190
	B) El marco legislativo de la formación profesional para el empleo: el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo	191
	a) Antecedentes.....	192
	b) Definición	194
	c) Integración de principios y fines	195
	d) Financiación y destino de los fondos	200
	e) Tipos	202
	f) Forma de impartición	202
	g) Centros.....	203
5.	El nuevo mapa de la oferta formativa vinculada al empleo .	205
	A) Identificación y beneficiarios de la oferta formativa..	206
	B) Evaluación de la formación para el empleo	216
	C) Formación de demanda	219
	a) El coste de la formación de demanda	220
	i. Asignación de crédito de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social y cofinanciación.....	220
	ii. Costes económicos máximos aplicables al crédito de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.....	224
	iii. Aplicación de las bonificaciones: información a la representación legal de los	

	trabajadores, realización de las acciones formativas y comunicaciones telemáticas.	225
b)	Acciones específicas en atención a las particularidades de los colectivos y de las empresas	231
c)	Permisos individuales de formación	232
	i. Elementos	233
	ii. Solicitud de los permisos por los trabajadores y concesión por las empresas	237
	iii. Crédito de bonificaciones para acciones formativas vinculadas a permisos individuales de formación.....	238
	iv. Obligaciones de las empresas.....	241
d)	Acciones formativas de las empresas: generales y específicas.....	242
e)	Evaluación de la formación de demanda	245
D)	Formación de oferta	247
a)	Coste de la formación de oferta: subvenciones .	250
	i. Procedimiento de tramitación y concesión de subvenciones	253
	ii. Beneficiarios de las subvenciones.....	257
b)	Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	260
	i. Clasificación: Planes Intersectoriales y Sectoriales de Formación	261
	ii. Contenido y duración	263
	iii. Ejecución	265
c)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados	266
	i. Clasificación	268
	ii. Participación en acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	269
	iii. Ejecución	272
d)	Programación de acciones formativas con compromiso de contratación	273
e)	Programas de formación para personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o cualificación.....	276
f)	Acciones de formación de población reclusa y profesionales de tropa y marinería	278
g)	Prácticas profesionales no laborales	278
h)	Becas y ayudas por participar en acciones formativas	282

	i) Evaluación de la formación de oferta	285
E)	Formación en alternancia con el empleo	286
	a) Formación teórica de los contratos para la formación.....	286
	b) Programas públicos de empleo-formación	288
F)	Acciones de apoyo, acompañamiento y complementarias	289
IV.	NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FORMACIÓN PROFESIONAL.....	291
1.	La importancia de la negociación colectiva	291
2.	Dificultades para el desarrollo de procesos negociadores sobre cuestiones de formación profesional.....	294
	A) Dificultades para la adopción de acuerdos	294
	B) Dificultades derivadas de la complejidad del mapa de formación profesional creado tras la LOCFP	296
	a) Dos líneas de identificación de sectores productivos: el diseño de familias profesionales del CNCP y la materializada en la negociación colectiva sectorial.....	297
	b) Interconexión entre el CNCP y la negociación colectiva sectorial	299
3.	Opción metodológica para el análisis de las cláusulas de formación en la negociación colectiva	301
	A) Segmentación del análisis en torno a la correspondencia entre familia profesional y ámbito funcional del convenio colectivo	302
	B) Selección de convenios: marco temporal y ámbito de negociación.....	303
4.	Negociación colectiva y formación profesional del sistema educativo	303
	A) Aspectos negociables	304
	B) Aspectos negociados	306
5.	Ausencia de regulación de cuestiones formativas	316
6.	El protagonismo de la formación continua en la negociación colectiva	322
	A) La labor “educativa” del convenio colectivo.....	322
	a) Definición de formación profesional en la negociación colectiva	323
	b) Beneficios de desarrollar y participar en acciones formativas.....	326
	c) Compromisos de promoción de la formación profesional	331

B)	La importancia de los Acuerdos sobre Formación Profesional y de la normativa reguladora de los subsistemas de formación profesional.....	335
C)	La estrategia de regulación de la formación profesional en la negociación colectiva sectorial	341
7.	Posibilidad de destinar el crédito horario sindical a la participación en acciones formativas	343
8.	Permisos de formación.....	346
9.	Acciones formativas en las empresas	360
A)	Formación en la empresa: formación de demanda y de oferta	361
a)	Familia profesional “Agraria”	362
b)	Familia profesional “Marítimo-Pesquera”	364
c)	Familia profesional “Industrias Alimentarias” ..	366
d)	Familia profesional “Química”	370
e)	Familia profesional “Sanidad”	372
f)	Familia profesional “Fabricación mecánica”	374
g)	Familia profesional “Energía y Agua”	375
h)	Familia profesional “Instalación y Mantenimiento”	376
i)	Familia profesional “Transporte y Mantenimiento de Vehículos”	376
j)	Familia profesional “Industrias Extractivas”	378
k)	Familia profesional “Edificación y Obra Civil” ..	379
l)	Familia profesional “Vidrio y Cerámica”	380
m)	Familia profesional “Madera, Mueble y Corcho”	380
n)	Familia profesional “Artes Gráficas”	381
o)	Familia profesional “Imagen y Sonido”	381
p)	Familia profesional “Informática y Comunicaciones”	382
q)	Familia profesional “Administración y Gestión”	383
r)	Familia profesional “Comercio y Marketing” ...	383
s)	Familia profesional “Servicios Socioculturales y a la Comunidad”	385
t)	Familia profesional “Hostelería y Turismo”	386
u)	Familia profesional “Actividades Físicas”	389
v)	Familia profesional “Arte y Artesanía”	390
w)	Familia profesional “Imagen personal”	390
x)	Familia profesional “Electricidad y Electrónica”	391
y)	Familia profesional “Seguridad y Medioambiente”	391
z)	Familia profesional “Textil, Confección y Piel” ..	391
B)	Formación en Prevención de Riesgos Laborales.....	391

C)	Derecho a formación durante la excedencia o tras ésta	402
D)	Colectivos prioritarios para participar en acciones formativas	405
10.	Constitución de Comisiones Paritarias	408
11.	Planes de formación	416
12.	Formación y acceso al empleo.....	422
13.	Medidas que incentivan la realización o participación en iniciativas y acciones formativas	425
A)	La formación como llave para el ascenso.....	425
B)	Medidas económicas	430
a)	Fomento de la realización de acciones formativas por las empresas	430
b)	Incentivos económicos y ayudas a la formación de trabajadores	433
c)	Ayudas al estudio.....	439
C)	Obligación de organizar cursos o participar en acciones de formación	440
a)	Obligación de las empresas de participar en iniciativas de formación.....	441
b)	Participación obligatoria de los trabajadores en iniciativas o acciones de formación	441
c)	Sanciones en supuestos de no participación en acciones formativas	444
d)	Otras medidas incentivadoras de la formación ..	445
14.	Prácticas profesionales no laborales	446
15.	Formación de los contratos para la formación	449
16.	Especial referencia a la necesidad de adecuar los sistemas de clasificación profesional al CNCP.....	459
17.	Acreditación de competencias	467
18.	Acciones de investigación, innovación y evaluación y medidas de información: especial referencia a las medidas de orientación curricular	471
V.	CONCLUSIONES	475
VI.	BIBLIOGRAFÍA.....	491
VII.	CONVENIOS COLECTIVOS	503

PRESENTACIÓN

Como en otras muchas ocasiones precedentes, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos acordó en su día la realización del estudio que ahora se presenta, encomendándose su elaboración a la profesora Yolanda Cano Galán.

El estudio se ha llevado a término conforme a la propuesta hecha por esta Comisión y su resultado colma las expectativas que en su día albergaran quienes desde este organismo consultivo consideraron la oportunidad de un análisis en profundidad de esta compleja y trascendente materia. Su lectura permite conocer, por una parte, el nuevo mapa de la formación profesional, articulado tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de Cualificaciones y de la Formación Profesional; y, de otro lado, el tratamiento de la formación profesional en más de 500 convenios colectivos, al hilo del cual la autora formula las oportunas valoraciones críticas así como interesantes propuestas para futuros procesos negociadores.

Este estudio se estructura en tres grandes bloques, el examen del Derecho Comunitario, la evolución histórica del tratamiento jurídico de esta materia y el análisis del panorama actual, y se lleva a cabo a partir de los Acuerdos adoptados en materia de formación profesional y de la normativa reguladora de la formación profesional en el sistema educativo, y de la formación profesional para el empleo, sin dejar de constatar el grado de adecuación de la negociación colectiva al nuevo marco articulado de la formación profesional.

Un aspecto de este trabajo que merece ser destacado de modo especial, al lado de su incuestionable dimensión académica, es el carácter didáctico que la autora ha sabido darle, lo que convierte a este estudio en una auténtica guía práctica para interlocutores sociales, técnicos y responsables de las Administraciones Públicas, empresarios, trabajadores y, en fin, para cuantas personas en general

pretendan aproximarse al conocimiento en detalle de las posibilidades que se ofrecen en el nuevo marco de la formación profesional, elemento imprescindible para el fomento y la creación de empleo de calidad y el consiguiente incremento de la productividad en las empresas.

Resulta obligado concluir esta breve presentación mostrando nuestra gratitud y una sincera felicitación a la autora por el trabajo realizado, y aprovechando una vez más para reiterar al Ministerio de Trabajo e Inmigración al agradecimiento de esta Comisión por su apoyo en la financiación y publicación de cuantas iniciativas surgen de la misma, en particular en su condición de Observatorio de la Negociación Colectiva, papel que asumió y viene desarrollando tras la Declaración para el Diálogo Social de 8 de julio de 2004 firmada por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT, a raíz de la promulgación de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo.

Madrid, junio de 2010

Carolina Martínez Moreno
Presidenta de la CCNCC

ABREVIATURAS

AUE	Acta Única Europea
BDC	Base de Datos del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales
CCAA	Comunidad/Comunidades Autónoma/Autónomas
CE	Constitución Española
CECA	Tratado por el que se constituye la Comunidad Europea del Carbón y del Acero
CEDEFOP	Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
CNCP	Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales
CMFP	Catálogo Modular de Formación Profesional
DCP	Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales
EEE	Espacio Económico Europeo
EQF-MEC	European Qualifications Framework-Marco Europeo de Cualificaciones
ESO	Enseñanza Secundaria Obligatoria
ET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
EURATOM	Tratado por el que se constituye la Comunidad Europea de la Energía Atómica, de 25 de marzo de 1957
IMERSO	Instituto de Mayores y Servicios Sociales
INCUAL	Instituto Nacional de Cualificaciones
IPREM	Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples
LISOS	Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto

LOCE	Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre de Calidad de la Educación
LOCFP	Ley Orgánica 5/2002, de 19 de julio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional
LOE	Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación
LOGSE	Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, General del Sistema Educativo
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
PYME/PYMES	Pequeña y mediana empresa/Pequeñas y medianas empresas
SEDOC	Códigos de clasificación de las profesiones a nivel comunitario
SNCFP	Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional
SPPE	Servicio Público de Empleo Estatal.
STCE	Sentencia del Tribunal Constitucional
TA	Tratado de Ámsterdam
TCEE	Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea de 25 de marzo de 1957
TL	Tratado de Lisboa, de 13 de diciembre de 2007
UE	Unión Europea

I. MARCO COMUNITARIO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

El boceto de la actual formación profesional se dibuja desde la UE, debiendo adaptarlo los Estados incorporando cambios legislativos e implementando políticas que cumplan con las instrucciones marcadas desde Europa. Este hecho ha sido criticado de forma generalizada y en distintos ámbitos, y ello por quienes rechazan que las políticas nacionales se marquen desde institucionales supranacionales. Sin embargo, el que Europa capitaneé los cambios no tiene que provocar el rechazo hacia el planteamiento dibujado, sino que debería servir para considerar como propios los loables objetivos que pretende, adaptándolos a las circunstancias concretas de cada país o realidad, e incorporando modificaciones respecto de aquellas cuestiones que no tienen un correcto encuadre en la realidad existente. Para ello se requiere conocer cuáles son las instrucciones dadas desde Europa y cómo se han recibido en nuestro ordenamiento jurídico.

1. DERECHO ORIGINARIO

La política comunitaria de formación profesional ha transitado por distintos estadios de evolución que se corresponden, como suele ser habitual en Europa, con distintas modificaciones del Derecho originario¹. Los cambios incorporados en los Tratados constitutivos, y la amplia producción normativa comunitaria sobre formación profesional –especialmente Directivas y Reglamentos que implementan

¹ Se puede entender por Derecho originario el Derecho contenido en los Tratados fundacionales (Tratado de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero, el Tratado de la Comunidad Europea de la Energía Atómica y el Tratado de la Comunidad Económica Europea), con las diversas modificaciones que en forma de Tratados se han ido incorporando a lo largo de los años.

acciones concretas—, han convertido a ésta en verdadero eje de actuación comunitaria y motor de la transformación de esta política-derecho en España.

El nacimiento de la actual Unión Europea no está libre de avatares. En julio de 1952 surge la Comunidad Europea del Carbón y del Acero entre seis Estados miembros que renuncian a parte de su soberanía a favor de la Comunidad². En esa misma década se intenta la creación de la Comunidad Europea de Defensa, sin que se obtuvieran acuerdos que permitieran su efectiva constitución³. Como consecuencia de dicho fracaso, en 1955 se celebra la Conferencia de Messina —a la que siguieron diferentes reuniones de ministros y expertos—, en las que se decide crear, en 1956, un comité preparatorio de un informe sobre la creación de un mercado común europeo; el resultado fue la elaboración de dos proyectos relativos a la creación de un mercado común generalizado y la creación de una comunidad de la energía atómica⁴.

No será hasta marzo de 1957 el momento en el que se firman tres tratados: el Tratado por el que se constituye la Comunidad Económica Europea (TCEE), y el Tratado por el que se constituye la Comunidad Europea de la Energía Atómica (EURATOM), que junto con el Tratado por el que se constituye la Comunidad Europea del Car-

² Estos 6 Estados son: Francia, Alemania, Italia y los países del Benelux. El Tratado, también conocido como CECA, se firma en París en 1951 en la intención de organizar la libre circulación del carbón y del acero y el libre acceso a las fuentes de producción. El diseño es del Ministro de Asuntos Exteriores Robert Schuman, que el 9 de mayo de 1950 propone un plan diseñado por Jean Monnet para crear un sistema permitiera el acercamiento entre Francia y Alemania, utilizando como herramienta, la producción franco-alemana de carbón y acero.

³ El texto, que no fue aprobado, data del 27 de mayo de 1952, fecha en que Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo y los Países Bajos, es decir, los mismos 6 Estados que firmaron el Tratado de la CECA se proponen crear una Comunidad Europea de Defensa, “*de carácter supranacional, que posea instituciones, Fuerzas Armadas y presupuesto común*” y con objetivos exclusivamente defensivos según rezaba el texto originario arts. 1 y 2.1, que después no prosperaría por no aprobarse por la Asamblea francesa.

⁴ La Conferencia de Messina de 1955 ha sido siempre considerada como el germen de la Comunidad Económica Europea, la misma supuso la reunión de los Ministros de Asuntos Exteriores de los 6 Países que firmaron el Tratado CECA. Sobre la misma, vid. GAETANO, M., “Diez años en el Parlamento Europeo (1957-1967) Un hombre de ciencia al servicio de Europa: Discursos pronunciados en las distintas legislaturas”, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2001.

bón y del Acero (TCECA), suponen el origen de la actual Unión Europea⁵.

La finalidad básica pretendida por los Estados signatarios de dichos Tratados, era la creación de un mercado común en el que se potenciaran los intercambios y se incrementara la producción, si bien en el espíritu de la recién creada Comunidad Económica Europea se vislumbraba ya la construcción de una verdadera Europa común. Junto a los aspectos eminentemente económicos, empiezan a aparecer otro tipo de políticas comunes que posteriormente se irán ampliando como consecuencia de las reformas incorporadas en los textos de los Tratados, complicando el panorama normativo comunitario y dificultando su conocimiento, especialmente como consecuencia de los diferentes procesos reformadores⁶.

El estudio de la formación profesional en perspectiva comunitaria tiene que partir necesariamente del análisis del TCEE, e ir de la mano de las diferentes modificaciones incorporadas a su texto⁷. En el transitar histórico, la formación profesional se convertirá en una

⁵ El hecho de que tanto el Tratado CECA como el Tratado CEE se firmaran en Roma, lleva a que se les denomine los Tratados de Roma, si bien el término suele referir únicamente al TCEE.

⁶ Por ejemplo, son poco conocidos y ni siquiera suelen enunciarse cuando se alude a la evolución del Derecho Comunitario, el Tratado de Bruselas de 1965, el Tratado por el que se modifican algunas disposiciones presupuestarias de 1970, el Tratado por el que se modifican algunas disposiciones financieras de 1975 y el Tratado de Groenlandia de 1984, en los que se enfatiza en la vertiente económica que inspira la creación y la evolución del Derecho comunitario. No se analizarán con detenimiento porque desde la perspectiva de la formación profesional no son relevantes, ya que no contienen ninguna novedad o cambio respecto de lo creado inicialmente.

⁷ De forma sistemática, el TCEE ha sido modificado por: 1.-Acta Única Europea, de 1986 (primera gran reforma de los Tratados). 2.-Tratado de la Unión Europea (conocido como Tratado de Maastricht), de 1992, por el que se da un nuevo nombre a la Comunidad Económica Europea, que pasa a denominarse Comunidad Europea, y por la que se establecen nuevas políticas comunitarias como la de educación y cultura, que tanta influencia han tenido en la evolución del derecho-política de formación profesional en Europa y en nuestro país. 3.-Tratado de Ámsterdam, de 1997, por el que se crea la política comunitaria de empleo, igualmente estrechamente vinculada a la de formación profesional que ya incipientemente se perfilaba en el ámbito comunitario. 4.-Tratado de Niza, de 2001, que resuelve los problemas institucionales que no pudieron resolverse en el Tratado anterior. 5.-Tratado de Lisboa. El actual Derecho comunitario se referencia al Tratado de Lisboa (después del fallido intento de aprobación de la Constitución Europea) constituyendo la norma clave para el estudio de cualquier institución, política o derecho comunitario, incluido el de formación profesional.

política compleja no sólo por las dificultades de conocimiento acerca de cuáles son los cambios operados⁸, sino también por el engrandecimiento del espacio comunitario como consecuencia de la incorporación de nuevos Estados⁹.

⁸ Como guía para avanzar en el conocimiento de los cambios incorporados por las reformas de los Tratados que se examina con detenimiento en el texto, sirva el siguiente cuadro resumen:

DENOMINACIÓN	GUÍA DE SEGUIMIENTO
Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea	
Tratado de la Unión Europea (Maastricht)	Cambia el nombre de Comunidad Económica Europea a Comunidad Europea. A la Unión económica se le denomina Comunidad Europea, y a la Unión política Unión Europea, los artículos del Tratado de la Unión Europea se designaban por letras (A a S).
Tratado de Ámsterdam	Modifica los Tratados UE y TCE, estableciendo versiones consolidadas, e incorporando números en lugar de letras.
Tratado de Niza	Existe una versión consolidada del Tratado UE, Tratado CE y Tratado de Niza.
Tratado de Lisboa	Modifica los dos principales Tratados, el Tratado UE y el Tratado CE que pasa a denominarse Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

⁹ No se puede intentar comprender el Derecho comunitario únicamente estudiando los Tratados constitutivos, sino que es preciso conocer las modificaciones que se han producido como consecuencia del proceso de ampliación del espacio comunitario, y que llevado de una Europa de 6 (los 6 primeros países que firmaron los tres Tratados constitutivos) a una Europa de 27 países, y en proceso de ampliación (nuevos países han solicitado la entrada en la Unión Europea). La ampliación ha sido causa no sólo de las modificaciones y evolución del Derecho comunitario, sino que en la práctica ha fomentado el interesante debate de la formación profesional comunitaria y en los diversos países. Dicho proceso de ampliación se ha desarrollado en 6 fases: 1.-En una primera fase se adhieren Reino Unido, Irlanda y Dinamarca. Las particularidades de los ordenamientos jurídicos de dichos países (se rigen por un sistema de Derecho común), supuso un acicate y a la vez un obstáculo para la reforma de la política de formación profesional y su equiparación entre los distintos países. 2.-La segunda ampliación se corresponde con la incorporación de Grecia. 3.-La incorporación de España y Portugal, se realiza en 1986 en una tercera fase. 4.-Una cuarta fase se corresponde con la incorporación de Austria, Finlandia y Suecia. 5.-La quinta fase se corresponde con la adhesión de 10 nuevos estados (República Checa, Hungría, Polonia, Eslovaquia, Letonia, Estonia, Lituania, Eslovenia, Chipre y Malta). 6.-La sexta y última fase de ampliación se corresponde con la incorporación de Bulgaria y Rumanía.

A) El reconocimiento de la necesidad de la formación profesional: El Tratado de la Comunidad Económica Europea

En el TCEE¹⁰ sólo tres preceptos tenían algún tipo de relación con la actual política de formación profesional:

1. El art. 41 TCEE en el que se establecían medidas de coordinación de la formación profesional para fomentar la productividad.
2. El art. 118 TCEE que estableció como misión la de colaborar con los Estados en aquellas actividades relacionadas con la formación y perfeccionamiento profesionales, y
3. El art. 128 TCEE que determinaba que *“a propuesta de la Comisión y previa consulta al Comité Económico y Social, el Consejo establecerá los principios generales para la ejecución de una política común de formación profesional, capaz de contribuir al desarrollo armonioso de las economías nacionales y del mercado común”*.

Con este escueto marco normativo poco se podía hacer para desarrollar una política común de formación profesional, si bien empieza a percibirse ésta como la bisagra que permitirá alcanzar los objetivos de otras políticas con más peso. El 2 de abril de 1963 se aprueba la Decisión del Consejo por la que se establecían los principios generales para la elaboración de una política común de formación profesional¹¹. Como consecuencia de la adopción de dicha Decisión, se crean en 1975 el Comité Consultivo de Formación Profe-

¹⁰ Firmado en Roma el 25 de marzo de 1957.

¹¹ Decisión 63/266/CEE, por la que se establecen los principios generales para la elaboración de una política común de formación profesional. En la misma, y como primer principio, se define como política común de formación profesional *“una acción común coherente y progresiva que implica que cada Estado miembro elabore programas y garantice realizaciones de acuerdo con los principios generales contenidos en esta Decisión y con las medidas de aplicación que se deriven de ellos”*, y ello sobre cuatro pilares identificados en el primer principio: derecho de todas las personas a recibir una formación adecuada, libre elección de la profesión, libre elección del establecimiento y del lugar de la formación, así como libre elección del lugar de trabajo. Como posteriormente se analizará, dicho objetivo todavía está vivo, por cuanto la actual política de formación profesional a nivel comunitario pretende, sin lugar a dudas, conseguir que la formación profesional sirva a la política de empleo en un marco de libre movilidad de trabajadores y estudiantes.

sional¹² y el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP)¹³, y posteriormente, en la década de los 90, la Fundación Europea de Formación¹⁴. Además, poco a poco se van adoptando Recomendaciones y Resoluciones que crearán un abigarrado panorama en torno a la formación profesional, que todavía se integra en las políticas educativas y/o de empleo. De entre éstas destacan la Recomendación de la Comisión de 18 de julio de 1966 a los Estados miembros para fomentar la orientación profesional¹⁵, y dos Resoluciones: de 9 de febrero de 1976¹⁶ y de 13 de diciembre de 1976, sobre las medidas a adoptar para mejorar la preparación de los jóvenes que participen en el desempeño de actividades profesionales y facilitarles el paso de la educación a la vida activa¹⁷.

B) La potenciación en la toma de decisiones en materia de formación profesional: el Acta Única Europea

La primera gran reforma de los Tratados se produce tras la entrada en vigor el 1 de julio de 1987, del Acta Única Europea

¹² Sobre la base de la Decisión 63/266/CEE, se adopta, el 18 de diciembre de 1963, el Estatuto del Comité Consultivo de Formación Profesional, con la finalidad de emitir dictámenes a la Comisión sobre asuntos de formación profesional, así como dictámenes sobre comunicaciones y otros documentos estratégicos, proyectos específicos así como la preparación y evaluación de programas de acción comunitarios en el ámbito de la formación profesional. Actualmente, y para incorporar una serie de cambios para racionalizar su funcionamiento, el Estatuto se contempla en la Decisión 2004/223/CE, del Consejo de 26 de febrero de 2004, por la que se establece el Comité Consultivo de Formación Profesional.

¹³ Reglamento 337/75/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, por el que se crea un Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional.

¹⁴ Reglamento 1612/68/CEE del Consejo, de 15 de octubre, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad.

¹⁵ Recomendación 66/484/CEE, de 18 de julio de 1966, resultado de la colaboración en materia de orientación profesional y de colocación de trabajadores.

¹⁶ Resolución del Consejo y de los Ministros de Educación, reunidos en el seno del Consejo, de 9 de febrero de 1976, sobre un programa de acción en materia de educación.

¹⁷ Resolución del Consejo y de los Ministros de Educación reunidos en el seno del Consejo, de 13 de diciembre de 1976, sobre las medidas a adoptar para mejorar la preparación de los jóvenes que participen en el desempeño de actividades profesionales y facilitarles el paso de la educación a la vida activa. La misma podría incluirse en el ámbito de la educación más que de la formación, sin embargo el contenido es interesante por cuanto vincula tres ejes: educación, empleo y formación (denominada en el texto formación profesional ulterior).

(AUE)¹⁸, con una finalidad básica, reactivar el proceso de construcción europea difícil con los anteriores textos de los Tratados en que se imponía la unanimidad en la toma de decisiones¹⁹. La principal novedad es la modificación del proceso de toma de decisiones en el seno del Consejo y la ampliación de competencias de las instituciones comunitarias, especialmente del Parlamento Europeo y la Comisión.

Estas reformas respecto de los procedimientos de toma de decisiones tendrán su influencia en el diseño de la formación profesional en Europa, ya que por el art. 16 del AUE se modifica el apartado 2 del artículo 57 del TCEE, para indicar que “*será necesaria la unanimidad para aquellas Directivas cuya ejecución en un Estado miembro al menos implique una modificación de los principios legales vigentes relativos al régimen de las profesiones en lo que se refiere a la formación y a las condiciones de acceso a las mismas de las personas físicas*”. Por su parte, el artículo 130 G determina que para la consecución de los objetivos de la Comunidad se estimulará —completando las acciones emprendidas por los Estados miembros— “*la formación y la movilidad de los investigadores de la Comunidad*”.

C) La vinculación de la formación profesional con la política educativa y la de empleo: el Tratado de la Unión Europea

El Tratado de la Unión Europea (TUE)²⁰, incorporará importantes novedades desde la perspectiva de la construcción de Europa con repercusiones en materia de formación profesional. En general el Tratado de Maastricht es conocido por construir una Europa sustentada en tres pilares: 1) Las Comunidades Europeas —de ahí que la antigua Comunidad Económica Europea pase a denominarse Comunidad Europea—, 2) La política exterior y de seguridad común, y 3) La cooperación policial y judicial en materia penal, además de establecer una ciudadanía europea,

¹⁸ Firmada en Luxemburgo el 17 de febrero de 1986 por nueve Estados miembros, y el 28 de febrero de 1986 por Dinamarca, Italia y Grecia.

¹⁹ El mismo no incorpora grandes cambios en materia de formación profesional, sobre todo como consecuencia de que se buscaban dos objetivos bien diferentes, por un lado en materia de política exterior y por otro en seguridad común, sin embargo, se modifican los procedimientos de toma de decisiones en el Consejo, así como las competencias de la Comisión y el Parlamento Europeo, lo que también tendría influencia en la formación profesional.

²⁰ De 7 de febrero de 1992.

reforzar las competencias del Parlamento Europeo y poner en marcha la Unión Económica y Monetaria. En dicha estructura parece que no se otorga un excesivo protagonismo a la formación profesional, si bien sí se incorporan novedades respecto del reconocimiento del derecho.

El TUE incorpora un Título XI relativo a la política social, de educación, de formación profesional y de juventud, con todo un Capítulo, el tercero, dedicado a la formación profesional y a la juventud²¹. La inclusión de la formación profesional en dicho grupo de políticas no ayudará demasiado a que la formación profesional gane protagonismo, y ello al vincularse, aparentemente, con medidas educativas y dirigidas a jóvenes.

El art. 150 TUE, es el precepto de referencia en materia de formación profesional, por cuanto ésta se convierte en eje de actuación de la Comunidad, si bien como refuerzo o complemento de las acciones de los Estados miembros²². Si tuviera que sistematizarse la finalidad de la formación profesional tal y como aparece en el TUE, podría afirmarse que ésta pretende:

1. Conectar formación profesional y política de empleo en procesos de transformaciones industriales²³, así como convertir a la formación en mecanismo de inserción o reinserción profesional²⁴.

2. Conectar la formación con la política educativa y al servicio de la movilidad de trabajadores²⁵.

²¹ Es de todo punto sintomático el hecho de que la formación profesional forme parte de un capítulo sobre educación y sobre juventud, sobre todo por cuanto inicialmente la formación profesional no era más que considerada una parte del derecho a la educación; pero igualmente sintomático es el hecho de que el capítulo 3, se incluya en un título (el XI), en el que se desarrollan, bajo la denominación política social, los derechos laborales, y ello a pesar de que en el capítulo 1 (“Disposiciones Sociales”), no se establezca ningún tipo de conexión entre formación y empleo.

²² El art. 150 TUE determina “*la Comunidad desarrollará una política de formación profesional que refuerce y complete las acciones de los Estados miembros, respetando plenamente la responsabilidad de los mismos en lo relativo al contenido y a la organización de dicha formación*”.

²³ El art. 150.2 TUE determina que la acción de la Comunidad se encaminará a: “*Facilitar la adaptación a las transformaciones industriales, especialmente mediante la formación y la reconversión profesionales*”.

²⁴ Igualmente se determina en dicho precepto, como acción, “*mejorar la formación profesional inicial y permanente, para facilitar la inserción y la reinserción profesional en el mercado laboral*”.

²⁵ En la práctica, será precisamente como consecuencia de una medida educativa por la que hoy en día nos encontramos en un proceso de especial trascenden-

2. Fomentar la calidad de la formación²⁶.
3. Potenciar la formación profesional, especialmente en el colectivo de jóvenes²⁷.

D) El continuismo: Los Tratados de Ámsterdam y Niza

El Tratado de Ámsterdam (TA) supone una nueva transformación del panorama legislativo de la actual Unión Europea²⁸. Impor-

cia en materia de formación profesional, la posibilidad de reconocimiento de títulos y la conexión entre formación profesional y empleo de calidad. Así, el art. 47.1 TUE determina que *“A fin de facilitar el acceso a las actividades no asalariadas y su ejercicio, el Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 189 B, adoptará directivas para el reconocimiento mutuo de diplomas, certificados y otros títulos. Con el mismo fin, el Consejo adoptará, antes de la expiración del periodo transitorio, directivas para la coordinación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas al acceso y ejercicio de las actividades no asalariadas. Será necesaria la unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, para aquellas Directivas cuya ejecución en un Estado miembro al menos implique una modificación de los principios legales vigentes relativos al régimen de las profesiones en lo que se refiere a la formación y a las condiciones de acceso a las mismas de las personas físicas. En los demás casos, el Consejo decidirá con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 189 B”*. Junto a ello se incorporan otras importantes modificaciones: la sustitución del art. 123 para determinar que *“Para mejorar las posibilidades de empleo de los trabajadores en el mercado interior y contribuir así a la elevación del nivel de vida, se crea, en el marco de las disposiciones siguientes, un Fondo Social Europeo destinado a fomentar, dentro de la Comunidad, las oportunidades de empleo y la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores, así como a facilitar su adaptación a las transformaciones industriales y a los cambios de los sistemas de producción, especialmente mediante la formación y la reconversión profesionales”*. De este modo, se apuesta claramente por las personas, y su formación, en cuanto que mecanismo para conseguir el objetivo del pleno empleo en el espacio comunitario, poniendo de manifiesto la estrecha relación, hoy existente, entre política de empleo y de formación profesional.

²⁶ Para ello se fijan como acciones: *“estimular la cooperación en materia de formación entre centros de enseñanza y empresas”* e *“incrementar el intercambio de información y de experiencias sobre las cuestiones comunes a los sistemas de formación de los Estados miembros”*.

²⁷ Si bien en el texto del art. 150.2 TUE se contempla la formación permanente, y por lo tanto no vinculada a los jóvenes, dicha pretensión es explícita, por cuanto se contempla en cuanto que acción de la Comunidad *“facilitar el acceso a la formación profesional y favorecer la movilidad de los educadores y de las personas en formación, especialmente de los jóvenes”*.

²⁸ El Tratado de Ámsterdam fue aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam (16 y 17 de junio de 1997), se firmó el 2 de octubre de 1997 y entró en vigor

tantes desde la perspectiva de la formación profesional son los cambios incorporados en la denominada política social de la Comunidad Europea. En particular, destaca la integración en el texto del Tratado, del Acuerdo sobre Política Social, anexo al Protocolo Social, que establecía disposiciones sociales aplicables en los catorce Estados miembros signatarios. Si bien el TA se centra en aspectos laborales, en la práctica, y dada la estrecha conexión entre formación profesional y política de empleo –ya prevista en las revisiones anteriores de los Tratados constitutivos– de forma indirecta se está dotando de un mayor protagonismo a la necesidad de adoptar medidas en relación con la formación profesional y en beneficio de la Comunidad²⁹. En definitiva, Ámsterdam supone un refuerzo de las políticas comunitarias, especialmente de la política de empleo, por lo que dada la conexión de ésta con la formación profesional, se está dando protagonismo a la necesidad de incorporar medidas de este tipo a nivel comunitario³⁰.

El Tratado de Niza³¹ no incorpora novedades destacables en materia de formación profesional, por lo que no puede hablarse más que de continuismo respecto de la conexión de la formación profesional con la política de empleo y la educativa, sobre las que tampoco se incorporan notables modificaciones³². La razón hay que en-

el 1 de mayo de 1999. El mismo supone un nuevo grado de complejidad en la legislación comunitaria, por cuanto el mismo se compone de tres partes, un anexo y 13 protocolos, modificándose el texto y la numeración de los Tratados UE y CE.

²⁹ En particular, el art. 140 determina que con el fin de alcanzar los objetivos del art. 136, la Comisión “*fomentará la colaboración entre los Estados miembros y facilitará la coordinación de sus acciones en los ámbitos de la política social (...) en las materias relacionadas con: (...) la formación y perfeccionamiento profesionales*”. Junto a ello, el art. 146 otorgaba en el ámbito de las competencias del Fondo Social Europeo, la elevación del nivel de vida, fomentando dentro de la Unión “*las oportunidades de empleo y la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores, así como a facilitar su adaptación a las transformaciones industriales y a los cambios de los sistemas de producción, especialmente mediante la formación y la reconversión profesionales*”.

³⁰ Y ello a pesar de que no se modifica el texto del art. 150 TUE, ya que en realidad Ámsterdam supuso el verdadero eje de inflexión con la creación de la política comunitaria de empleo.

³¹ Adoptado a raíz del Consejo Europeo de Niza en diciembre de 2000, se firma el 26 de febrero de 2001 y entra en vigor el 1 de febrero de 2003.

³² Las razones hay que encontrarlas en el hecho de que el Tratado supone una reforma institucional que se consideraba necesaria para la ampliación de la Unión Europea, afectando por lo tanto a cuestiones de voto y composición de la

contrarla en que el Tratado supone una reforma técnica y limitada a aspectos de organización y funcionamiento de las instituciones comunitarias –tamaño y composición de la Comisión, ponderación de las votaciones en el Consejo, cooperaciones reforzadas, etc.–, que no afectan en demasía a las políticas sociales.

E) ¿Algún cambio?: El Tratado de Lisboa

El hecho de que se tuviera que abandonar el proyecto de Constitución Europea³³, y el compromiso de determinados países de alcan-

Comisión, no implicando modificación alguna respecto de la política de formación profesional.

³³ A semejanza de lo existente con anterioridad, la Constitución Europea no supuso ningún cambio importante en relación con la política de formación profesional. Referencia a la misma se encuentra en distintos preceptos, entre otros, el art. I-17 en el que al igual que en el TUE, se establecía como competencia de la Unión “llevar a cabo acciones de apoyo, coordinación o complemento” en materia de formación profesional. La formación profesional aparecía, sin embargo, como un derecho vinculado a la educación, por su inclusión en el art. II-74 (derecho a la educación), del derecho a la formación profesional y permanente. Al mismo tiempo, este derecho era objeto de una política comunitaria por cuanto en el art. III-117 se concretaba que “en la definición y ejecución de las políticas y acciones contempladas en la presente Parte, la Unión tendrá en cuenta las exigencias relacionadas con la promoción de un nivel de empleo elevado, con la garantía de una protección social adecuada, con la lucha contra la exclusión social y con un nivel elevado de educación, formación y protección de la salud humana”. Además, se establecía como competencia de la Comisión, el fomentar la cooperación entre los Estados miembros y facilitar la coordinación de sus acciones en los ámbitos de la política social, en particular en la “formación y perfeccionamiento profesionales”. Junto a ello, se recogían los dictados del Tratado de Ámsterdam, en particular la conexión de la formación profesional con el empleo, al determinar, en el art. III-219, que “para mejorar las posibilidades de empleo de los trabajadores en el mercado interior y contribuir así a la elevación del nivel de vida, se crea un Fondo Social Europeo destinado a fomentar, dentro de la Unión, las oportunidades de empleo y la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores, así como a facilitar su adaptación a las transformaciones industriales y a la evolución de los sistemas de producción, en especial mediante la formación y la reconversión profesionales”, y todo ello en la línea de fomentar la movilidad de trabajadores y de investigadores, como se deducía del art. III-251 en el que como acciones de la Unión se describían el “estimulo a la formación y movilidad de los investigadores de la Unión”. El Título XI, Capítulo III TA, pasaba a ser la sección 5 (“educación, juventud, deportes y formación profesional”), en la que se incrementaban los objetivos de la Unión para incluir el reco-

zar los objetivos de la frustrada Constitución, lleva a que el 13 de diciembre de 2007, se firme el denominado Tratado de Lisboa (TL).

Las reformas son profundas, en la línea de conseguir una Europa más democrática y transparente con instituciones modernas y eficaces adaptadas a una Europa ampliada, y reforzar los derechos y valores de la Unión Europea, potenciando su participación global en el mundo y mejorando la justicia, la libertad y la seguridad. Respecto de la formación profesional, el Título XI TCE (según la versión del TUE) que tras Ámsterdam se refería a la “*Política social, de educación de formación profesional y de juventud*”, pasa a ser el Título X “*Política social*”, dejando para el Título XII la “*Educación, formación profesional, juventud y deporte*”. El texto del art. 150 (TCE), referido a la formación profesional, no cambia más que de numeración, pasando a ser el art. 166 TL.

Como no podía ser de otro modo, se retoca la política de formación profesional para adecuarla al nuevo contexto de una Europa ampliada que pretende convertirse en la sociedad del conocimiento más importante del mundo, y ello de dos maneras:

nocimiento de títulos, dando verdadera categoría constitucional a la realidad que se ha emprendido con la creación del Catálogo Europeo de Cualificaciones (art. III-282 “*La acción de la Unión tendrá por objetivo: b) favorecer la movilidad de estudiantes y profesores, fomentando en particular el reconocimiento académico de los títulos y de los periodos de estudios*”). Por primera vez, a la formación profesional se le daba verdadero contenido, conectando formación, educación, empleo y movilidad de trabajadores, y ello por cuanto el artículo III-283 recogía como verdadera política de la Unión Europea la de formación profesional, en la que se incluían las siguientes acciones: “*a) Facilitar la adaptación a las transformaciones industriales, en particular mediante la formación y la reconversión profesionales; b) Mejorar la formación profesional inicial y permanente, para facilitar la inserción y la reinserción profesional en el mercado laboral; c) Facilitar el acceso a la formación profesional y favorecer la movilidad de los educadores y de las personas en formación, especialmente de los jóvenes; d) Estimular la cooperación en materia de formación entre centros de enseñanza o de formación profesional y empresas; e) Incrementar el intercambio de información y experiencias sobre las cuestiones comunes a los sistemas de formación de los Estados miembros*”, y ello en un contexto global, al propiciar la colaboración con terceros países y organizaciones internacionales con competencia en materia de formación profesional, si bien eliminando cualquier tipo de armonización. Vid. CANO GALÁN, Y., SEMPERE NAVARRO, A.V., “La cohesión económica, social y territorial”, *Comentarios a la Constitución Europea* (GARRIDO MAYOL, V., GARCÍA COUSO, S., Coords.), Vol. 3, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, págs. 799-844.

1. Se crea el Espacio Europeo de Investigación en el que los investigadores, conocimientos y tecnologías circulan libremente³⁴.

2. Se concreta en cuanto que competencia de la Unión, el llevar a cabo acciones que complementen las implementadas por los Estados miembros en materia de formación profesional³⁵, manteniendo la conexión con las políticas de empleo y educativas³⁶ y sirviendo de mecanismo de lucha contra la exclusión social.

Desde luego ello no implica grandes cambios respecto de lo anterior, quizá como consecuencia de la estrecha relación todavía existente entre política de formación profesional y de empleo. La necesidad de mejorar la formación de los trabajadores y de conseguir el pleno empleo, serán los verdaderos acicates en la adopción de acciones comunitarias en la materia, manteniéndose prácticamente sin variaciones lo dispuesto en el antiguo art. 150 TCE (que pasa a ser el art. 166 TL) y lo que se había previsto en la Constitución Europea, señalando a la formación profesional como verdadera política de la Unión, respecto de la que se adoptarán acciones concretas³⁷.

³⁴ Exponente de ello es el art. 180 TL (antiguo art. 164 TCE), en el que en relación con la investigación y desarrollo tecnológico y espacio (Título XIX TL), aparecen como acción de la Unión el “*Estímulo a la formación y a la movilidad de los investigadores de la Unión*”.

³⁵ En particular, el art. 6. e) TL establece como ámbito sobre el que la Unión tendrá competencia para actuar, “*la educación, la formación profesional, la juventud y el deporte*”.

³⁶ Así, el art. 9 TL determina que “*En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tendrá en cuenta las exigencias relacionadas con la promoción de un nivel de empleo elevado, con la garantía de una protección social adecuada, con la lucha contra la exclusión social y con un nivel elevado de educación, formación y protección de la salud humana*”. El art. 140 TCE mantiene su redacción, si bien con una numeración diferente, al indicar que “*con el fin de alcanzar los objetivos expuestos en el artículo 151, y sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados, la Comisión fomentará la colaboración entre los Estados miembros y facilitará la coordinación de sus acciones en los ámbitos de la política social tratados en el presente capítulo, particularmente en las materias relacionadas con: (...) la formación y perfeccionamiento profesionales*”.

³⁷ Éstas, como se ha avanzado, son las ya diseñadas en la Constitución Europea, en particular, “*facilitar la captación a las transformaciones industriales, especialmente mediante la formación y la reconversión profesionales; mejorar la formación profesional inicial y permanente, para facilitar la inserción y la reinserción profesional en el mercado laboral; facilitar el acceso a la formación profesional y favorecer la movilidad de los educadores y de las personas en formación, especialmente de los jóvenes; estimular la cooperación en materia de formación entre cen-*

2. DERECHO DERIVADO Y ACCIONES COMUNITARIAS

Mientras que en el derecho originario se sientan las bases que regirán las diferentes políticas comunitarias, en el Derecho derivado se concretan las medidas y acciones que respecto de los derechos contemplados en los Tratados se deberán emprender tanto a nivel comunitario como por los Estados integrantes de la UE. Su conocimiento es fundamental para entender el por qué del nuevo panorama de formación profesional en nuestro país, y ello por cuanto los cambios incorporados en los modelos de formación profesional de los distintos Estados, obedecen más a los mandatos comunitarios que a ingeniosos diseños nacionales. La evolución de la formación profesional, por lo tanto, va de la mano de los continuos, diversos y no siempre uniformes dictados comunitarios, que, con fundamento en el protagonismo que se da a esta política en las diversas fases del proceso de reformas del Derecho originario, va marcando una estela en la que se diferencian diversas fases del proceso de construcción de la política-derecho de formación profesional.

A) La esencia de la política de formación profesional

La formación profesional que ahora conocemos, responde a un diseño comunitario que ha tardado casi un lustro en materializarse. Como se avanzó, en el preámbulo de la Decisión 63/266/CEE³⁸, se marca una estrategia de formación profesional cuya filosofía sigue más viva que nunca –y ello a pesar del escaso protagonismo que se otorgaba a la formación profesional en el TCEE– al indicar que “*el cumplimiento de la obligación impuesta a los Estados miembros por*

tros de enseñanza y empresas; incrementar el intercambio de información y de experiencias sobre las cuestiones comunes a los sistemas de formación de los Estados miembros”, y ello igualmente favoreciendo la cooperación con terceros países y con organizaciones internacionales con competencia en la materia, y modificando, respecto de lo contenido en la Constitución Europea, que se podrán adoptar medidas “*con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones*” pudiendo el Consejo, a propuesta de la Comisión, adoptar Recomendaciones. Vid. JAULÍN PLANA, C., *La implicación de los agentes sociales en la formación profesional. El reto de empresas y sindicatos en el contexto europeo*, Hergué, Huelva, 2007, pág. 151.

³⁸ Del Consejo, de 2 de abril de 1963, por la que se establecen los principios generales para la elaboración de una política común sobre formación profesional.

el Tratado, de realizar una política económica que garantice el mantenimiento de un alto nivel de empleo, exige una acción correspondiente para adaptar la cualificación profesional de la fuerza laboral a las tendencias que se manifiestan en el desarrollo económico general y en la evolución de las condiciones tecnológicas de producción". De este modo, por primera vez, y aunque no constara de forma expresa, la formación profesional aparece como una herramienta al servicio de la economía³⁹.

El objetivo básico a alcanzar —que se mantiene hasta hoy en día— y es la creación de una política común de formación profesional, definida en el primer principio de la Decisión 63/266/CEE como *"una acción común coherente y progresiva que implica que cada Estado miembro elabore programas y garantice realizaciones de acuerdo con los principios generales contenidos en esta Decisión y con las medidas de aplicación que se deriven de ellos"*, con una serie de finalidades:

1. Favorecer la realización de la libre circulación de los trabajadores⁴⁰. En la creencia de que la formación profesional es una herramienta al servicio del pleno empleo, se empieza a diseñar una estrategia según la cual se pretende acercar las ofertas de empleo a toda la población europea, indiferentemente del país del que parta la oferta y de la nacionalidad del trabajador.

2. Convertirla en derecho. La formación profesional se considera como un derecho de los ciudadanos que debe garantizarse desde instancias comunitarias, adoptando medidas que permitan que los

³⁹ No se puede olvidar que en los orígenes de la Comunidad Económica Europea, el interés era evidentemente económico. La utilización de la formación profesional al servicio de la economía, se manifiesta igualmente en los considerandos de la Decisión, en los que entre otras cuestiones, se alude a que una política común de formación profesional contribuiría *"al desarrollo armónico, tanto de las economías nacionales como del Mercado Común"*, y además que los principios generales contenidos en la Decisión *"corresponden a la situación económica y social de la Comunidad"*.

⁴⁰ Desde el respeto a *"la libre elección de la profesión, del establecimiento y del lugar de formación, así como del lugar de trabajo"* (primer principio apartado segundo), la formación profesional se pone al servicio de la diseñada libertad de circulación de trabajadores, como se indica en el considerando de la Decisión en la que dicha finalidad se concreta en que *"el establecimiento de una política común de formación profesional eficaz favorecerá la realización de la libre circulación de los trabajadores"*.

ciudadanos puedan elegir libremente su profesión, el lugar de trabajo y el país en el que recibir formación⁴¹.

3. Favorecer el acceso a la formación. La formación se percibe como algo que acompaña a los sujetos a lo largo de la vida, de ahí que se fomenta el que toda persona a lo largo de su vida laboral pueda tener acceso a la formación, en la creencia de que ello servirá para permitir la readaptación profesional de los trabajadores y mejorará sus oportunidades laborales⁴², y

4. Mejorar las capacidades de los trabajadores. Para lograr los fines anteriores, se apuesta por la formación de cuadros medios así como por la mejora de la que reciben los profesores e instructores⁴³.

En dicho diseño, la apuesta por la formación profesional es clara, y ello con diferentes orientaciones que permitirán el posterior desarrollo de nuevas directrices comunitarias:

1. Crear las condiciones que garanticen a toda persona el derecho a recibir una formación profesional adecuada a lo largo de toda la vida.

⁴¹ Éste se convierte en principio general para la elaboración de la política común de formación profesional.

⁴² Así se determina en el considerando de la Decisión, marcando de este modo la distinción entre formación reglada o la que se imparte desde el sistema educativo, y la formación profesional, que se conecta con el sistema productivo. Ello se deduce de los objetivos marcados en el segundo motivo, en el que en el apartado c), se fija como objetivo “*ampliar la formación profesional en base a una educación general para fomentar el desarrollo armónico de la persona así como para satisfacer las exigencias que se deriven del progreso técnico de los nuevos métodos de producción y de la evolución social y económica*”, y de los subsiguientes: “*d) Capacitar a todas las personas para que adquieran el conocimiento técnico y la calificación necesaria para el ejercicio de una actividad profesional determinada y para alcanzar el más alto nivel posible de formación profesional, al tiempo que se estimule, en lo que se refiere especialmente a jóvenes, la evolución intelectual y moral, la educación cívica y el desarrollo físico*”, y “*f) Favorecer durante las diferentes etapas de la vida profesional una formación y un perfeccionamiento profesional debidamente adaptados, y en su caso una conversión y una readaptación*”.

⁴³ Ello no aparece en los principios de la Decisión, sino en sus considerandos, en los que se señala que “*considerando que los principios generales para la elaboración de una política común de formación profesional deberán ser aplicados al conjunto de la preparación profesional de los jóvenes y adultos que puedan ejercer una actividad profesional o que la ejerzan ya a nivel de cuadros medios y que conviene conceder especial importancia a la formación y al perfeccionamiento de profesores e instructores*”.

2. Organizar la formación para garantizar que ésta se ajusta a los requerimientos de los diferentes sectores productivos, para lo que se apuesta por ajustar la formación profesional que se recibe desde el ámbito de la política educativa a las exigencias de la política social.

3. Conectar formación con capacitación de las personas para el ejercicio de una profesión y para la vida. La apuesta es por estimular el acceso a la formación de los jóvenes, evitando cualquier interrupción entre la educación general y el acceso a la formación profesional, y el fracaso escolar.

4. Potenciar el acercamiento de las políticas de formación profesional nacionales para fomentar la libre circulación de trabajadores. En el octavo principio de la Decisión 63/266/CEE, se sugiere que *“la política común de formación profesional deberá orientarse de tal forma que permita la aproximación progresiva de los niveles de formación”*, y ello a través de *“una descripción armónica de las cualificaciones básicas requeridas para el acceso a los diferentes niveles de formación”*⁴⁴.

La norma sigue siendo hoy en día novedosa, y ello por cuanto no se han alcanzado los loables objetivos que la inspiraban, debido entre otras cosas a una ausencia de concreción de objetivos a corto, medio y largo plazo, y la insuficiencia de los medios disponibles para implementar las medidas que recoge⁴⁵.

B) La necesidad de orientar la formación profesional a los requerimientos de los trabajadores

Por Recomendación 66/484/CEE⁴⁶ de la Comisión a los Estados miembros, de 18 de julio de 1966, para fomentar la orientación pro-

⁴⁴ Dicha labor se encargó a la Comisión en colaboración con los distintos Estados miembros.

⁴⁵ En realidad dicho “fracaso”, se detectó al aprobarse las Orientaciones Generales para la elaboración de un programa de actividades a nivel comunitario en materia de formación profesional, de 26 de julio de 1971, en el que se indicó que los trabajos acometidos como consecuencia de esta Decisión no dieron los frutos esperados por, entre otras, las siguientes razones: *“no se distinguió lo suficiente entre acciones a corto plazo (p. ej. intercambio de informaciones) y objetivos a más largo plazo (p. ej. aproximación de los niveles y de las estructuras de formación, reconocimiento mutuo de títulos, elaboración de estadísticas)”*, y *“los medios disponibles eran insuficientes”*.

⁴⁶ De la Comisión a los Estados miembros, de 18 de julio de 1966, para fomentar la orientación profesional.

fesional, se instruye sobre la necesidad de no ofrecer una formación profesional universal, sino conectada con las necesidades del tejido productivo, siendo preciso orientar a los trabajadores sobre cuál es la formación que pueden recibir y cómo podrían recibirla⁴⁷.

En la Exposición de Motivos de la norma se determina que *“el papel de la orientación profesional tiende a cobrar, desde hace algunos años, mayor importancia dentro de las políticas nacionales de educación, formación profesional y mano de obra”*⁴⁸. La razón para la adopción de la misma también se vislumbra en dicha Exposición de Motivos, al señalar que *“la evolución demográfica, la expansión de las economías, el desarrollo continuo del progreso técnico y del progreso social, están modificando profundamente la distribución de los trabajadores y la índole y el nivel de sus cualificaciones profesionales, por eso los poderes públicos y las organizaciones privadas se ven impelidos a intensificar las actividades de orientación teniendo en cuenta las nuevas formas de educación, para facilitar la preparación y la adaptación profesionales de los trabajadores a lo largo de su carrera laboral”*.

El hecho de que en España se haya creado un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, proviene de los dictados de la Recomendación, en la que se interpelaba a los Estados para incorporar mejoras en relación con los *“datos específicos sobre las aptitudes o sobre las capacidades requeridas para el ejercicio de los distintos oficios, habida cuenta, sobre todo, de sus transformaciones actuales y previsibles en el orden económico, técnico o social”*. Este objetivo todavía no se ha cumplido —si bien se ha dado un paso de gigante en estos casi 50 años— por lo que desde la Comunidad se seguirá trabajando en esta línea.

⁴⁷ Si bien no se contempla una definición de orientación profesional, ésta se deduce de lo contenido en la Exposición de Motivos, en la que se indica que: *“La orientación está siendo considerada, cada día más, como una institución de carácter educativo, social y económico, que responde no sólo a los intereses del individuo deseoso de ejercer una actividad acorde con sus gustos y capacidades, sino también, y al mismo tiempo, a las exigencias del mercado de trabajo tomado en su conjunto. La orientación favorece la libre y mejor elección de una profesión, y facilita además los cambios ulteriores, requeridos por las circunstancias económicas, técnicas y sociales; su justificación más sólida radica en el hecho de que una creciente movilidad profesional y geográfica tiende a imponerse como uno de los factores en lo sucesivo indispensables para mantener el equilibrio global del empleo”*.

⁴⁸ Sigue de este modo la estela de la Decisión 63/266/CEE, integrando la formación profesional en la educación pero también en el empleo.

C) Las Orientaciones Generales a nivel comunitario en materia de formación profesional

En el año 1971 se adoptan unas Orientaciones Generales para la elaboración de un Programa de Actividades a nivel comunitario en materia de Formación Profesional⁴⁹. La razón de su adopción procede del mandato del art. 128 TCEE, incluido en el capítulo relativo al Fondo Social Europeo, en el que se prevé “*el establecimiento de principios generales para la elaboración de una política común de formación profesional que pueda contribuir al desarrollo armónico, tanto de las economías nacionales, como del mercado común*”, y en el art 118 TCEE, en el que se recomienda a la Comisión que promueva el estudio de cuestiones conectadas con la formación y el perfeccionamiento profesionales⁵⁰. El documento es interesante desde múltiples perspectivas:

1. Se reconocen los estrechos vínculos existentes entre la política económica, de una parte, y la política social, de otra, en la que se incluye la política de formación profesional.

2. Se indica que deberían emprenderse acciones que conecten la educación general y la formación profesional técnica⁵¹.

3. Se reconoce la necesidad de aproximar los niveles de formación de los países –6 en aquél momento–, en la consideración de que ello es una meta “*necesaria, oportuna y realizable en interés de la economía de la Comunidad así como de las personas que se hayan beneficiado de la formación de que se trate*”, que conseguirá mejorar la oferta de formación –para que sea útil a los requerimien-

⁴⁹ Adoptadas por el Consejo el 26 de julio de 1971.

⁵⁰ En el Programa se indica que “*la extensión y la calidad de la formación profesional dispensada a favor tanto de jóvenes como de adultos en los diversos niveles de cualificación constituye uno de los sectores clave para la futura evolución de la Comunidad Europea. El objetivo consiste en proveer a la población en su conjunto de medios de formación, de perfeccionamiento y de formación permanente de carácter general y profesional, que sean adecuados para permitir a todos el desarrollo de su personalidad y el desempeño de una carrera profesional en una economía cuyas necesidades están en constante evolución*”.

⁵¹ Ello se desprende de la orientación III “*Desarrollo del intercambio de informaciones y de la cooperación a nivel comunitario*”, núm. 18, en el que se aconseja, entre otras cuestiones, y como consecuencia de la tendencia a la prolongación de la escolaridad, “*las reformas de los sistemas de educación y de formación profesional, que estén en curso en todos los Estados miembros*”.

tos del mercado— y facilitar la circulación de personas en el espacio comunitario⁵².

4. Se aboga por buscar un método que facilite el reconocimiento mutuo de los títulos⁵³.

La actual política de formación profesional a nivel comunitario parte de estas primeras orientaciones. El hecho de que la implementación de medidas para el cumplimiento de los objetivos analizados se produzca en el siglo XXI y no en el XX en el que surgen, deriva de la falta de interés de los Estados por acercar los sistemas de formación profesional, lo que lleva a que las riendas se tomen desde las instituciones comunitarias, adoptando nuevas Recomendaciones y Decisiones en la línea de permitir el acceso a la formación profesional por toda la población y a lo largo de toda la vida.

D) Hacia el reconocimiento de diplomas, certificados y otros títulos

Si en las Orientaciones Generales ya se indicaba la necesidad de que en el ámbito comunitario se buscara un método que facilitara el reconocimiento mutuo de títulos, dicho objetivo será objeto de especial atención durante décadas posteriores. La dilación en el tiempo es consecuencia de las dificultades para que dicho reconocimiento se produzca, especialmente por las obligaciones y compromisos que deben adquirir los Estados, y la celeridad con que en un principio se procedió a regular la cuestión, lo que ha llevado a la adopción de una normativa comunitaria de vaivén, que a modo de prueba y error, ha experimentado en contexto histórico, para eliminar lo creado y sustituirlo por un modelo anunciado como nuevo que sigue en proceso de experimentación.

La base para el diseño de dicha política, hay que encontrarla en las disposiciones del art. 45 del Reglamento 1612/68/CEE, del Consejo, de 15 de octubre de 1968⁵⁴, en el que se indicaba que “*la Co-*

⁵² Las orientaciones sobre dicho aspecto se recogen en la orientación IV “*Actividades específicas relativas a la aproximación de los niveles de formación*”, núm. 23.

⁵³ Igualmente recogida en la orientación IV, núm. 24.

⁵⁴ El mismo, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad, y por lo tanto no directamente vinculado con la política de formación

misión someterá al Consejo propuestas que tiendan a suprimir, en las condiciones previstas en el Tratado, las restricciones de acceso al empleo de los trabajadores nacionales de los Estados miembros, en la medida en que la ausencia de reconocimiento mutuo de los diplomas, certificados u otros títulos nacionales, pueda convertirse en un obstáculo para la liberalización de los movimientos de los trabajadores”.

La conexión de la formación profesional con el empleo en dimensión comunitaria aparece claro en la norma. El acceso a la formación profesional de los nacionales de Estados miembros que busquen empleo en otros Estados miembros, aparece como una vertiente de la igualdad de trato en el ejercicio del derecho al empleo⁵⁵, siendo competencia del Comité Consultivo el formular Dictámenes sobre los programas o medidas adecuados para desarrollar la orientación profesional y la formación profesional, y para aumentar las posibilidades de la libre circulación y del empleo.

La norma reconoce en cuanto que dificultad para el ejercicio de la libre circulación de trabajadores, los obstáculos para que la formación recibida en un Estado miembro sea reconocida como cualificación para el empleo en otros Estados miembros. Por ello se adopta la Resolución del Consejo de 6 de junio de 1974, relativa al reconocimiento recíproco de diplomas, certificados y otros títulos. El objetivo era crear un sistema en el que se listaran por Estados los diplomas, certificados y otros títulos, y se establecieran las equivalencias entre ellos⁵⁶, ya que “*a pesar de las diferencias existentes entre los Estados miembros en cuanto a los programas de forma-*

profesional, sin embargo mira de cerca de ésta, quizá por la detección de que en el ámbito comunitario se necesitaba dotar a la población no juvenil de recursos para acceder a una formación que les permitiera mejorar sus posibilidades de empleo, bien en sus países de origen, bien en otros países del arco comunitario.

⁵⁵ Art. 7 Reglamento 1612/68/CEE del Consejo, de 15 de octubre, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad, que conecta formación profesional con el derecho de los trabajadores a circular libremente, y en el art. 12 que lo extienden a los hijos de un nacional de un Estado miembro que esté o haya sido empleado en el territorio de otro Estado miembro.

⁵⁶ Apartado III de la Resolución de 6 de junio de 1974, que propone como medida “*establecer unas listas de diplomas, certificados y otros títulos que fuesen reconocidos como equivalentes*”. Como consecuencia de dicha previsión se han ido adoptando Reglamentos que regulan determinadas profesiones, entre otros: Reglamento (CE) n.º 1071/2009, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de octubre de 2009, por el que se establecen las normas comunes relativas a las condiciones

*ción, se comprueba en la práctica una correspondencia, en líneas generales, entre las cualificaciones finales que dan acceso a campos de actividad semejantes*⁵⁷. Al servicio de este objetivo se crea en 1975, y por Reglamento 337/75/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975⁵⁸, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP)⁵⁹, y se procede a dotar a éste de normativa para su desarrollo y funcionamiento⁶⁰.

Por Decisión 85/368/CEE, del Consejo, de 16 de julio de 1985, relativa a la correspondencia de las cualificaciones de formación profesional entre los Estados miembros de las Comunidades Europeas, se fija el marco según el cual se establecerá dicho reconocimiento, debiendo recogerse información sobre:

que han de cumplirse para el ejercicio de la profesión de transportista por carretera y por la que se deroga la Directiva 96/26/CE.

⁵⁷ Apartado II de la Resolución de 6 de junio de 1974.

⁵⁸ El mismo ha sido objeto de diversas modificaciones, entre otras por el Reglamento (CEE) n.º 1946/93, del Consejo, de 30 de junio de 1993, por el que se modifica el Reglamento (CEE) n.º 337/75 por el que se crea un Centro europeo para el desarrollo de la formación profesional; y ello como consecuencia de la modificación de las disposiciones financieras del TCE (art. 206 ter) que obliga a actualizar el procedimiento por el que se aprueba la gestión del consejo de administración del CEDEFOP, y como consecuencia de la incorporación de Grecia, España y Portugal, que modificó la composición del consejo de administración del CEDEFOP. Reglamento (CEE) n.º 1131/94 del Consejo, de 16 de mayo de 1994, por el que se modifica el Reglamento (CEE) n.º 337/75 por el que se crea un Centro europeo para el desarrollo de la formación profesional; y ello como consecuencia de la Decisión de 29 de octubre de 1993, en la que se fijaron las sedes de determinados organismos y servicios de las Comunidades Europeas, fijando definitivamente como sede del CEDEFOP, Tesalónica. Reglamento (CE) n.º 354/95, del Consejo de 20 de febrero de 1995, por el que se modifican determinadas condiciones relativas al personal del CEDEFOP y Reglamento (CE) n.º 251/95 del Consejo de 6 de febrero de 1995, para adaptar el consejo de administración del CEDEFOP a la adhesión de Austria, Finlandia y Suecia.

⁵⁹ El mismo se pone al servicio del diseño de una política común de formación profesional, teniendo como misión *“ayudar a la Comisión a fin de fomentar, a nivel comunitario, la promoción y el desarrollo de la formación profesional y de la formación continua”* (art. 1 Reglamento 337/75/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975, por el que se crea un Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional).

⁶⁰ No es éste el momento de profundizar sobre la labor del CEDEFOP, sin embargo, sí parece conveniente indicar que fija objetivos estratégicos por periodos, siendo el de 2009-2011, el *“contribuir a la excelencia en la educación y formación profesionales y reforzar la cooperación europea para el desarrollo, implementación y evaluación de la política sobre educación y formación profesional europea”*.

1. Códigos de clasificaciones de las profesiones a nivel comunitario –denominados códigos SEDOC– y códigos nacionales de clasificación de las profesiones.
2. Nivel de formación profesional.
3. Título profesional y las cualificaciones de formación profesional correspondientes.
4. Organizaciones e instituciones responsables de la formación profesional.
5. Autoridades y organizaciones competentes para expedir o convalidar los diplomas, certificados o demás títulos comprobantes de la adquisición de la formación profesional⁶¹.

En 1990, por el Reglamento 1360/90/CEE, del Consejo, de 7 de mayo de 1990, se crea la Fundación Europea de Formación⁶², con la finalidad de contribuir al desarrollo de los sistemas de formación profesional de los “países subvencionables”⁶³, fomentar la cooperación entre la Comunidad y dichos países, y contribuir a la coordinación de la asistencia prestada por la Comunidad, sus Estados miembros y los países terceros. En ese mismo año se adopta la Resolución del Consejo, de 18 de diciembre de 1990, sobre la correspondencia de las cualificaciones de formación profesional, en la intención de:

1. Establecer una descripción comunitaria de las distintas actividades profesionales que refleje las exigencias profesionales prácticas que manifiesta el mercado de trabajo, y

⁶¹ Al mismo tiempo siguen adoptándose Resoluciones del Consejo sobre aspectos concretos que guardan relación con la formación profesional, como la de 5 de junio de 1989 sobre la formación profesional permanente, o la Recomendación 87/567/CEE, de la Comisión de 24 de noviembre de 1987 sobre la formación profesional de las mujeres y la Recomendación 93/404/CEE del Consejo, de 30 de junio de 1993, sobre el acceso a la formación profesional permanente.

⁶² Modificado por el Reglamento (CE) 2063/94, del Consejo de 27 de julio de 1994, Reglamento (CE) 1572/98 del Consejo de 17 de julio de 1998 y Reglamento (CE) 2666/2000 del Consejo de 5 de diciembre de 2000.

⁶³ Éstos se identifican en el art. 1 como los países de Europea Central y Oriental designados por el Consejo como destinatarios de la ayuda económica mediante el Reglamento (CEE) n.º 3906/89 o cualquier otro acto jurídico pertinente adoptado posteriormente, los Estados independientes de la antigua Unión Soviética y de Mongolia y países beneficiarios del Reglamento (CE) n.º 2666/2000 o cualquier otro acto jurídico adoptado posteriormente.

2. Estudiar las diferencias esenciales de nivel y de contenido existentes entre los distintos Estados miembros respecto a las cualificaciones relativas a la misma actividad profesional que deberían quedar reflejadas en esas descripciones⁶⁴.

E) El impulso de la formación profesional en Europa

Aún estando claro en perspectiva comunitaria la necesidad de cualificar a los trabajadores de acuerdo con las necesidades del sistema productivo –para lo que es preciso la adopción de medidas que permitan el reconocimiento de diplomas, certificados y otros títulos– en la práctica, y como consecuencia de que las medidas adoptadas lo son en forma de Recomendaciones y Resoluciones de no obligado cumplimiento para los Estados, pocos países desarrollan acciones en esa dirección, por lo que se produce un cambio del foco de atención por la UE.

De la mano de las reformas de los Tratados, que otorgan protagonismo a las políticas sociales y en especial a la política de empleo, se comienzan a esbozar otra serie de líneas de actuación, que si bien guardan relación con la política de formación profesional, en la práctica están orientadas a la consecución del pleno empleo. En 1994 se adopta la Resolución del Consejo de 5 de diciembre de 1994, sobre la calidad y atractivo de la formación profesional⁶⁵, en la

⁶⁴ En realidad, en dicha Resolución estas intenciones no son más que expresión de un deseo, pudiendo considerarse el principio del fin de la estructura tradicional diseñada y la búsqueda de nuevas fórmulas para alcanzar precisamente dichos deseos.

⁶⁵ Los resultados de la Resolución, especialmente los principios sobre los que se asienta la formación profesional, se concretan tras examinar una amplia documentación comunitaria: Conclusiones del Consejo de 9 de marzo de 1987, relativas a la formación profesional de los jóvenes en la Comunidad Europea; Resolución del Consejo de 5 de junio de 1989 sobre la formación profesional permanente; Decisión del Consejo, de 28 de julio de 1989, por la que se establece un programa de acción para promover el conocimiento de lenguas extranjeras en la comunidad Europea (LINGUA); Conclusiones del Consejo, de 14 de diciembre de 1989, sobre la enseñanza y la formación inicial en el ámbito técnico y profesional; Decisión del Consejo, de 29 de mayo de 1990, por la que se crea un programa de acción para el desarrollo de la formación profesional continuada en la Comunidad Europea (FORCE); Decisión del Consejo, de 22 de julio de 1991, por la que se modifica la Decisión 87/569/CEE sobre un programa de acción para la formación y la preparación de los jóvenes para la vida adulta y profesional (PETRA II); Resolución del Consejo, de 3

que se indicaba que “*el pleno empleo, el crecimiento económico, la capacidad de innovación y la competitividad de la economía son objetivos fundamentales de la Unión Europea y de cada Estado miembro, para cuya consecución la formación profesional puede aportar una importante contribución*”, si bien “*la formación profesional no debería, por otra parte, considerarse exclusivamente desde la perspectiva de sus objetivos económicos y de política de empleo, ya que contribuye también al desarrollo de competencias personales y profesionales*”⁶⁶.

Estos 2 ejes enfatizan en la necesidad de conseguir que los trabajadores alcancen más y mejores cualificaciones, ya que la tendencia es hacia la eliminación de puestos de trabajo para trabajadores no cualificados, el incremento de los puestos vacantes para personal cualificado, y el cambio del perfil de cualificación exigido⁶⁷.

Por lo tanto, la formación profesional se desliga de la educación y se vincula al trabajo, considerándose como una de las principales herramientas para conseguir una sociedad más satisfecha y una economía más competitiva, en la que los trabajadores puedan encontrar empleo en un ámbito más global que el estrictamente nacional⁶⁸.

de diciembre de 1992, sobre la transparencia de las cualificaciones profesionales; Resolución del Consejo de 11 de junio de 1993, relativa a la formación profesional para los años 90 y Recomendación del Consejo de 30 de junio de 1993 sobre el acceso a la formación profesional permanente.

⁶⁶ Apartados 1 y 3 de la Introducción de la Resolución de 5 de diciembre de 1994.

⁶⁷ Así se afirma en el apartado 4 de la Introducción, en el que se determina que “*según toda una serie de previsiones, el número de puestos de trabajo disponibles para trabajadores no cualificados disminuirá considerablemente, mientras que, por el contrario, el número de puestos de trabajo para los que se requiere una formación y un perfeccionamiento profesionales de alto nivel va a seguir aumentando en muchos sectores*”.

⁶⁸ Vid. SÁNCHEZ RAMOS, B., “La política de educación y formación profesional en la Unión Europea”, *Los Tratados de Roma en su cincuenta aniversario* (ALDECOA LUZÁRRAGA, F., Coord.), Marcial Pons, Madrid, 2008, págs. 999-1018; DE SOTO RIOJA, S., “La formación profesional continua en la política social de la Comunidad Económica Europea”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 1994, págs. 1394-1408; SÁNCHEZ RAMOS, B., “La política de educación y formación profesional en la Unión Europea”, *Anuario de la Facultad de Derecho de Ourense*, núm. 1, 2002, págs. 443-468; FRIES GUGGENHEIM, E., “Preguntas frecuentes sobre la formación profesional en Europa”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 38, 2006, págs. 2-5; McINTOSH, S., “La formación profesional en Europa: factores determinantes individuales e institucionales”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 18, 1999, 32-44; MÜNCH, J., “La formación profe-

Para ello, se requiere la colaboración entre los interlocutores sociales, las empresas y las Administraciones Públicas, ya que serán éstas las que mejor conozcan las necesidades de mano de obra cualificada y no cualificada. Para alcanzar dichos objetivos se adoptan una serie de principios:

1. No discriminación en el acceso a la formación inicial⁶⁹, para lo que se apuesta por acercar la formación a la población allí donde ésta se encuentre, siendo importante para cumplir este objetivo la utilización de las nuevas tecnologías.
2. Fomentar la formación continua orientada a las cualificaciones requeridas en el ámbito de cada Estado.
3. Mejora de la oferta de formación, igualmente adaptada a las exigencias de los mercados.

sional continua en los países de la Unión Europea. Diversidad de funciones y problemas especiales”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 7, 1996, págs. 3-7; RUBERTI, A., “La política de formación profesional de la Unión Europea”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 3, 1994, págs. 9-13; SEYFRIED, E., “Las iniciativas comunitarias de desarrollo de los “recursos humanos”. Experiencias y resultados de los programas transnacionales para el fomento de la formación profesional y el empleo”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 3 1994, págs. 42-48; URETA SOTO, M.J., “Las acciones comunitarias en materia de formación profesional para los jóvenes”, *Boletín de información sobre las Comunidades Europeas*, núm. 15, 1998, págs. 12-17; MARTÍNEZ USARRALDE, M.J., “Los sistemas de Formación Profesional europeos a examen: desafíos, innovaciones y perspectivas de cambio para un entorno cambiante”, *Revista española de pedagogía*, Vol. 59, núm. 219, 2001, págs. 311-330; FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O., “Directrices en materia de educación y formación profesional”, en *La transposición del derecho social comunitario al ordenamiento jurídico: un balance en el XX aniversario de la incorporación de España a la Comunidad Europea* (GARCÍA MURCIA, J., Coord.), Bosch, Barcelona, 2005, págs. 596-609; LUTTRINGER, J-M., “Diálogo social sobre formación profesional en la Unión Europea: realidad y diversidad de prácticas”, *Boletín Cinterfor*, núm. 142, 1998, págs. 83-98; ANDRÉ, M.H., “Formación profesional: las experiencias en el marco europeo”, *Boletín Cinterfor*, núm. 144, 1998, págs. 25-30; PÉREZ INFANTE, J.I., “Plan de acciones de empleo y formación profesional, a financiar por el Fondo Social Europeo, durante el periodo 1990-1993 en el Objetivo número 1: Plan de Desarrollo Regional de España”, *Economía y sociología del trabajo*, núm. 4-5, 1989, págs. 73-81; MARCELO GARCÍA, C., “Estudio sobre estrategias de inserción profesional en Europa”, *Revista iberoamericana de educación*, núm. 19, 1999, págs. 101-144.

⁶⁹ Por razón de edad, al referirse el principio primero a “jóvenes” y sobre todo por razón de sexo, enfatizando en la necesidad de garantizar las mismas oportunidades para pasar de la formación inicial a la vida profesional a hombres y mujeres.

4. Participación de los interlocutores sociales y de las empresas en el fomento de la formación continua y la mejora de la oferta de formación, para conseguir modernizarla y favorecer el tránsito desde la formación hacia el trabajo, especialmente a través de fórmulas de formación en alternancia con el empleo, de formación intercalada o de programas integrados.

5. Reconocimiento de la equivalencia de los sistemas de formación general y de formación profesional, poniendo en conexión educación y sistema productivo.

6. Favorecer el tránsito de la formación profesional a la universidad y en todo el espacio comunitario, a través del ejercicio de la libre circulación de trabajadores.

Importantes en materia de reconocimiento de títulos serán la Directiva 89/48/CEE del Consejo, de 21 de diciembre de 1988, relativa al sistema general de reconocimiento de los títulos de enseñanza superior que certifican formaciones profesionales de una duración mínima de tres años y la Directiva 92/51/CEE del Consejo, de 18 de junio de 1992, relativa a un segundo sistema general de reconocimiento de formaciones profesionales. Ambas fijaban los requisitos para que un nacional de un Estado miembro pudiera ejercer por cuenta propia o ajena una profesión en otro Estado miembro⁷⁰. La dificultad técnica para cumplir con los objetivos fijados, y la necesidad de clarificar en qué supuestos se podía ejercer una profesión en

⁷⁰ En la práctica ambas podrían ser consideradas como Directivas por las que se pretende crear un sistema europeo de reconocimiento de formaciones profesionales, sufriendo no pocos cambios a lo largo del tiempo para modificar los anexos en relación con las profesiones contenidas, entre otras: la Directiva 94/38/CE de la Comisión de 26 de julio de 1994 modifica los Anexos C y D de la Directiva 92/51/CEE, nuevamente modificados por la Directiva 95/43/CE de la Comisión de 20 de julio de 1995, siendo nuevamente modificado el Anexo C por la Directiva 97/38/CE de la Comisión de 20 de junio de 1997 y los Anexos C y D por la Directiva 2000/5/CE de la Comisión, de 25 de febrero de 2000. Visto el complejo engranaje creado por las continuas modificaciones de la Directiva, y en relación con reconocimiento de cualificaciones, por Directiva 2001/19/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2001, se modifican nuevamente ambas Directivas 89/48/CEE y 92/51/CEE del Consejo, pero además, todas aquéllas que regulaban las profesiones de enfermero responsable de cuidados generales, odontólogo, veterinario, matrona, arquitecto, farmacéutico y médico (Directivas 77/452/CEE, 77/453/CEE, 78/686/CEE, 78/687/CEE, 78/1026/CEE, 78/1027/CEE, 80/154/CEE, 80/155/CEE, 85/385/CEE, 85/432/CEE, 85/433/CEE y 93/16/CEE).

otro Estado, provocó que ambas Directivas fueran derogadas por la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales (DCP) todavía hoy vigente.

El año 1995 supuso el impulso definitivo de la formación profesional en Europa, y ello como consecuencia de la declaración del año 1996 como al Año Europeo de la Educación y de la Formación Permanentes⁷¹. Desde la perspectiva de la educación no fueron pocas las acciones emprendidas⁷² —en la línea de mejora de la calidad de la educación—, y respecto de la formación no vinculada al sistema

⁷¹ Decisión 2493/95/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 1995.

⁷² Y cuyos máximos exponentes son: 1.-Declaración 95/209/CE, conjunta del Parlamento Europeo, del Consejo y de la Comisión sobre la Decisión n.º 819/95/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de marzo de 1995, por la que se establece el programa de acción comunitaria Sócrates. 2.-Resolución del Consejo de 31 de marzo de 1995, relativa a la mejora de la calidad y la diversificación del aprendizaje y de la enseñanza de las lenguas en los sistemas educativos de la Unión Europea. 3.-Resolución del Consejo de 6 de mayo de 1996 relativa a los software educativos multimedia en el campo de la educación y de la formación. 4.-Recomendación 98/561/CE, del Consejo de 24 de septiembre de 1998 sobre la cooperación europea para la garantía de la calidad en la enseñanza superior. 5.-Resolución del Consejo de 16 de diciembre de 1997 relativa a la enseñanza precoz de las lenguas de la Unión Europea. 6.-Resolución del Consejo de 17 de diciembre de 1999, “Hacia el nuevo milenio”: elaboración de nuevos procedimientos de trabajo para la cooperación europea en el terreno de la educación y la formación. 7.-Resolución del Consejo de 13 de julio de 2001 relativa al e-learning. 8.-Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2001, relativa a la cooperación europea en materia de evaluación de la calidad de la educación escolar. 9.-Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de julio de 2001, relativa a la movilidad en la Comunidad de los estudiantes, las personas en formación, los voluntarios, los profesores y los formadores. Con posterioridad aparecerán diversas resoluciones que enfatizarán en la conexión entre formación, educación y política de empleo, entre otras: 1.-Resolución del Consejo de 13 de julio de 2001 sobre el papel de la educación y de la formación en las políticas con relevancia para el empleo. La misma surge como consecuencia de cuatro hitos: A) Las conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa (celebrado los días 23 y 24 de marzo de 2000) en el que se enfatizaba en el papel de la educación y de la formación como mecanismos a favor del empleo. B) Las Conclusiones del Consejo Europeo de Estocolmo (celebrado los días 23 y 24 de marzo de 2001) en el que se enfatizaba en la necesidad de luchar contra el desempleo a través de la formación permanente. C) Las “Medidas para el empleo 2000” que enfatizaban en la necesidad del aprendizaje a lo largo de la vida. D) La incorporación de estos objetivos de formación profesional en la Agenda Social Europea.

educativo, el ya de por sí abigarrado panorama de la formación profesional, y del reconocimiento de cualificaciones, vuelve a complicarse, y ello como consecuencia de que siguen apareciendo Resoluciones que enfatizan en aspectos ya abordados con anterioridad⁷³.

F) La apuesta por la formación permanente al servicio del empleo

“La educación y la formación son un medio imprescindible para promover la cohesión social, la ciudadanía activa, la realización personal y profesional, la adaptabilidad y la empleabilidad”, indica el Considerando primero de la Resolución del Consejo de 27 de junio de 2002 sobre la educación permanente. Sobre estas bases se modernizan las finalidades para las que está prevista la política de formación profesional, apostando por la educación permanente que debería comprender *“el aprendizaje desde la etapa preescolar hasta después de la jubilación, incluyendo todo el espectro del aprendizaje formal, no formal e informal”*.

⁷³ Así, se sigue enfatizando en la importancia del reconocimiento de títulos, por lo que se adopta la Resolución del Consejo de 15 de julio de 1996 sobre la transparencia de los certificados de formación profesional, en la que se remarca la necesidad de que hacer disponibles para los trabajadores certificados de profesionalidad sencillos y claros en los que sea fácilmente identificable la cualificación de los trabajadores, para favorecer su conocimiento por los empresarios empleadores. En la misma se concreta el contenido de los mismos: a) identificación del organismo que expide el certificado y de su naturaleza jurídica; b) indicación de la identidad del titular del certificado; c) indicación del objetivo, duración y contenido de los cursos de formación profesional seguidos y descripción tan precisa como sea posible de las cualificaciones profesionales adquiridas; d) indicación de los resultados finales de los cursos de formación profesional seguidos; y e) información sobre la validez de los certificados tanto respecto al acceso a determinadas profesiones como respecto al acceso a posteriores ciclos de formación. Por Resolución del Consejo, de 17 de diciembre de 1999, “Hacia el nuevo milenio: elaboración de nuevos procedimientos de trabajo para la cooperación europea en el terreno de la educación y la formación, se refuerza la política de cooperación comunitaria en materia de formación”. Igualmente interesante es la Resolución del Consejo de 13 de julio de 2001 sobre el papel de la educación y de la formación en las políticas con relevancia para el empleo, resultado de las conclusiones del importante Consejo Europeo de Lisboa de 23 y 24 de marzo de 2000 sobre empleo, y la Resolución del Consejo de 15 de julio de 2003 sobre el capital social y humano “formación del capital social y humano en la sociedad del conocimiento: aprendizaje, trabajo, cohesión social e igualdad entre hombres y mujeres”.

En este contexto de formación permanente es en el que nos movemos hoy en día tanto a nivel comunitario como nacional, entendiéndose por tal “*toda actividad de aprendizaje emprendida a lo largo de la vida, con el ánimo de mejorar el saber, las destrezas y las aptitudes desde una visión personal, cívica, social o laboral*”. Para cumplir con esta finalidad, se considera que hay que emprender acciones para:

1. Favorecer que todas las personas, independientemente de su edad, puedan acceder a la formación, adoptando iniciativas dirigidas también a personas desfavorecidas o sin formación inicial.
2. Fomentar la formación en competencias básicas que hasta ahora no se entendían como tales, como las tecnologías de la información, los idiomas, las ciencias sociales, etc.
3. Conseguir la validación y el reconocimiento de las distintas formas de conseguir una cualificación –resultado de los aprendizajes formal, no formal e informal– entre países y sectores educativos, mediante una mayor transparencia y una mayor garantía de calidad⁷⁴.

Se insta además a los Estados a que fomenten la participación de los interlocutores sociales, los empresarios, la sociedad civil y las autoridades locales y regionales, para que implementen medidas efectivas para la validación de los resultados del aprendizaje, y no sólo a nivel nacional, sino en cooperación con otros Estados. Para ello se adopta la Resolución del Consejo de 19 de diciembre de 2002, relativa al fomento de la cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesional, en la que se fijan objetivos en materia de reconocimiento de competencias y cualificaciones, entre otros⁷⁵:

⁷⁴ Éstos son los objetivos prioritarios definidos en la Resolución, y ello en el marco de la estrategia de Lisboa sobre empleo en el que se fijaba como objetivo estratégico “*que la Unión Europea llegara a ser la economía basada en el conocimiento más dinámica del mundo, lo que incluye elementos clave como el desarrollo de la educación y formación permanente para todos*”.

⁷⁵ La Resolución es consciente de la dispersión legislativa sobre la materia, legislación que debe ser conocida para permitir los objetivos básicos que desde los orígenes se pretendían, y que estaban al servicio del empleo, en particular determina que “*la educación y formación profesionales en la Unión Europea comprenden una amplia diversidad de legislación, estructuras de educación y formación y actores clave, entre los que figuran tanto los Gobiernos como los interlocutores sociales, y la ampliación de la Unión aumentará esta diversidad. La creación de un área*

1. Investigar para fomentar la transparencia, la comparabilidad, la transferibilidad y el reconocimiento de competencias y/o cualificaciones mediante el desarrollo de niveles de referencia, y
2. Crear principios comunes para la certificación y medidas comunes que incluyan un sistema de transferencia de créditos en la educación y la formación profesional.

En este marco de apuesta por la formación permanente a nivel comunitario, se producirá una transformación de la concepción de la formación profesional, que derivará en la creación del marco en el que actualmente nos movemos tanto a nivel comunitario como en España. Por primera vez, en el año 2006, aparece un Programa de Acción en el ámbito del aprendizaje permanente –conocido como Programa de Aprendizaje Permanente⁷⁶, cuyas líneas de actuación siguen hoy más vivas que nunca, y ello por cuanto fija los objetivos a cumplir en el ámbito comunitario y sobre los que se deberán proyectar las acciones que en materia de formación profesional sean emprendidas por los Estados⁷⁷. En el mismo se define la formación profesional como *“toda forma de educación o formación profesional inicial, incluidos la enseñanza técnica y la profesional y los sistemas de aprendizaje, que contribuya al logro de una cualificación profesional reconocida por las autoridades competentes del Estado miembro en el que se obtenga, así como toda educación o formación profesional continua cursada por una persona durante su vida laboral”*⁷⁸. Y como subprogramas del programa de aprendizaje permanente, surgen:

europea de conocimiento es la vía tanto para construir sobre la base de esta diversidad, como también para apoyarla y protegerla”.

⁷⁶ Decisión 1720/2006/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de noviembre de 2006, por la que se establece un programa de acción en el ámbito del aprendizaje permanente.

⁷⁷ El objetivo general del programa se define en el art. 1.2, pretendiendo *“contribuir, mediante el aprendizaje permanente, al desarrollo de la Comunidad como sociedad del conocimiento avanzado, con un crecimiento económico sostenible, más y mejores puestos de trabajo y una mayor cohesión social, garantizando al mismo tiempo una buena protección del medio ambiente en beneficio de las generaciones futuras”*. En particular, pretende estimular el intercambio, la cooperación y la movilidad entre los sistemas de educación y formación dentro de la comunidad de modo que se conviertan en una referencia de calidad mundial.

⁷⁸ Art. 2. 12) Decisión 1720/2006/CE.

1. El programa COMENIUS, para el ámbito de la educación preescolar y escolar –hasta el final del segundo ciclo de secundaria–⁷⁹.
2. El programa ERASMUS, en el ámbito de la educación superior⁸⁰.
3. El programa LEONARDO DA VINCI, en el ámbito de la educación y formación profesional⁸¹.
4. El programa GUNDTVIG, para la educación de adultos⁸².
5. El programa JEAN MONNET, para la formación en integración europea⁸³.

Junto al Programa de Aprendizaje Permanente se diseña un programa transversal con la finalidad de promover la cooperación en ámbitos que cubran dos o más subprogramas y, a lo que a efectos de este estudio interesa, impulsar a calidad y la transparencia de los sistemas de enseñanza y formación de los Estados miembros⁸⁴.

⁷⁹ La finalidad se concreta en el art. 3 a) Decisión 1720/2006/CE, que señala *“atenderá a las necesidades de enseñanza y aprendizaje de todos los participantes en la educación preescolar y escolar, hasta el final del segundo ciclo de educación secundaria, así como de los centros y organizaciones que imparten esa educación”*. Los requisitos de acceso y acciones del programa se contemplan en el Título II, capítulo I, arts. 16 a 19 de la Decisión 1720/2006/CE.

⁸⁰ La finalidad se concreta en el art. 3 b) Decisión 1720/2006/CE, que indica *“atenderá a las necesidades de enseñanza y aprendizaje de todos los participantes en la educación superior formal y en la educación y formación profesional de nivel terciario, cualquiera que sea la duración de la carrera o cualificación e incluidos los estudios de doctorado, así como los centros y organizaciones que imparten o facilitan esa educación y formación”*. Los requisitos de acceso y acciones del programa se contemplan en el Título II, capítulo II, arts. 20 a 23 de la Decisión 1720/2006/CE.

⁸¹ La finalidad se concreta en el art. 3 c) Decisión 1720/2006/CE, que dispone *“atenderá a las necesidades de enseñanza y aprendizaje de todos los participantes en la educación y formación profesional, excluida la de nivel terciario, así como de los centros y organizaciones que imparten o facilitan esa educación y formación”*. Los requisitos de acceso y acciones del programa se contemplan en el Título II, capítulo III, arts. 24 a 27 de la Decisión 1720/2006/CE.

⁸² La finalidad se concreta en el art. 3 e) Decisión 1720/2006/CE, que señala *“atenderá a las necesidades de enseñanza y aprendizaje de los participantes en todas las formas de educación de adultos, así como de los centros y organizaciones que imparten o facilitan esa educación”*. Los requisitos de acceso y acciones del programa se contemplan en el Título II, capítulo IV, arts. 28 a 31 de la Decisión 1720/2006/CE.

⁸³ Los requisitos de acceso y acciones del programa se contemplan en el Título II, capítulo VI, arts. 34 a 37 de la Decisión 1720/2006/CE.

⁸⁴ Título II, capítulo V arts. 32 a 35 de la Decisión 1720/2006/CE.

3. RECONOCIMIENTO DE CUALIFICACIONES: UNA NECESIDAD PARA GARANTIZAR LA MOVILIDAD DE TRABAJADORES

Tras décadas de transformación y de ejercicio por parte de los ciudadanos europeos del derecho a la libre circulación de personas, el siglo XXI afronta un nuevo reto: fomentar aún más ésta a través de la eliminación de trabas derivadas del no reconocimiento de las cualificaciones. Para el cumplimiento de dicho objetivo se requiere que los ciudadanos conozcan y ejerzan dos derechos ya hoy íntimamente relacionados: el derecho a circular, residir y trabajar libremente en el espacio comunitario, y el derecho a que sean reconocidas sus cualificaciones⁸⁵.

Desde los orígenes de la UE, y en particular, desde el TCEE, se aboga por la creación de un mercado común basado en cuatro libertades: libre circulación de personas –referida posteriormente a personas trabajadoras–, servicios, mercancías y capitales. El derecho ha sufrido una permanente transformación y evolución, desde la aprobación del Reglamento 1612/68/CEE, del Consejo, de 15 de octubre de 1968⁸⁶, hasta la Directiva 2004/38/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004⁸⁷, pasando por la incorporación

⁸⁵ Vid. MERCADER UGUINA, J.R., “Desempleo y libre circulación de trabajadores”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 12, 1998, págs. 93-136; LÁZARO SÁNCHEZ, J.L., “La libre circulación de trabajadores y las dificultades de desplazamiento de los desempleados”, *Derecho y conocimiento*, núm. 1, 2001, págs. 415-424.

⁸⁶ Relativo a la libre circulación de trabajadores, donde se reconoce, como derecho de todo nacional de un Estado miembro, sea cual fuere su lugar de residencia a “acceder a una actividad por cuenta ajena, a ejercerla en el territorio de otro Estado miembro” (art.1) incluido el derecho a acceder “a las escuelas de formación profesional y a los centros de readaptación de enseñanza, en base al mismo derecho y en las mismas condiciones que los trabajadores nacionales”. Otra norma fundamental en la evolución del Derecho es el Reglamento 1251/70, de la Comisión, de 29 de junio de 1970, relativo al derecho de los trabajadores a permanecer en el territorio de un Estado miembro después de haber ejercido en él un empleo, al que seguirían un amplio volumen de Directivas relacionadas con la libre circulación de trabajadores.

⁸⁷ Relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros, modificará el Reglamento (CEE) 1612/68, del Consejo, de 15 de octubre de 1968, sustituirá al Reglamento (CEE) 1251/70, de la Comisión de 29 de junio de 1970, y derogará las nueve Directivas que regulaban la cuestión: Directiva 64/221/CEE del

al derecho originario –por el TA⁸⁸– de la Carta Social Europea⁸⁹ y de la Carta comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales⁹⁰, y la incorporación –por el TU⁹¹– del derecho a la ciudadanía europea, tejiendo una compleja tela de araña en el oscuro túnel del derecho comunitario en el que el TJCE ha tenido que servir de linterna en no pocas ocasiones⁹².

Consejo sobre la coordinación de las medidas especiales para los extranjeros en materia de desplazamiento y de residencia, justificadas por razones de orden público, seguridad y salud pública; Directiva 68/360/CEE, del Consejo de 15 de octubre de 1968, sobre suspensión de restricciones al desplazamiento y a la estancia de los trabajadores de los Estados miembros y de sus familias dentro de la Comunidad; Directiva 72/194/CEE, de 18 de mayo de 1972, por la que se amplía a los trabajadores que permanecen tras ejercer un empleo en un Estado miembro la Directiva 64/221/CEE; Directiva 73/148/CEE del Consejo, de 21 de mayo de 1973, relativa a la supresión de las restricciones al desplazamiento y a la estancia, dentro de la Comunidad, de los nacionales de los Estados miembros en materia de establecimiento y prestación de servicios; Directiva 75/34/CEE, del Consejo, de 17 de diciembre de 1974, relativa al derecho de los nacionales de un Estado miembro a permanecer en el territorio de otro Estado miembro después de haber ejercido en él una actividad por cuenta propia; Directiva 75/35/CEE del Consejo, de 17 de diciembre de 1974, por la que se extiende el campo de aplicación de la Directiva 64/221/CEE para la coordinación de las medidas especiales para los extranjeros en materia de desplazamiento y de residencia, justificadas por razones de orden público, seguridad pública y salud pública; Directiva 90/364/CEE del Consejo, de 28 de junio de 1990, relativa al derecho de residencia; Directiva 90/365/CEE, del Consejo, de 28 de junio de 1990, relativa al derecho de residencia de los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia que hayan dejado de ejercer su actividad profesional; y Directiva 93/96/CEE del Consejo, de 29 de octubre de 1993, relativa al derecho de residencia de los estudiantes. Vid. MARTÍN VALVERDE, A., “El contenido instrumental del derecho de libre circulación de trabajadores: del Tratado de Roma al Tratado de Ámsterdam”, *Cuadernos de derecho judicial*, núm. 7, 2002, págs. 75-98; FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O., MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., “La libre circulación de trabajadores: la Directiva 2004/38/CE, sus precedentes y su entorno normativo”, en *La transposición del derecho social comunitario al ordenamiento español: un balance en el XX aniversario de la incorporación de España a la Comunidad Europea* (GARCÍA MURCIA, J., Coord.), MTAS, 2005, págs. 39-74.

⁸⁸ Firmado el 2 de octubre de 1997.

⁸⁹ Firmada en Turín el 18 de octubre de 1961.

⁹⁰ Firmada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989.

⁹¹ Tratado de Maastricht sobre la Unión Europea, de 7 de febrero de 1992.

⁹² Difícil reseñar toda la jurisprudencia sobre la cuestión, sin embargo, Vid. CANO GALÁN, Y. “Libre circulación de trabajadores y reconocimiento de cualificaciones profesionales”, en *Cuestiones actuales sobre Derecho Social Comunitario*, Laborum, Murcia, 2009; GALIANA MORENO, J.M. “La libre circulación de trabajadores en el ámbito comunitario europeo”, en AAVV. *Libertad de circulación*

En la nueva política comunitaria, el reconocimiento de las cualificaciones profesionales se convierte en la llave maestra que abre las puertas del empleo en Europa, de ahí que éste sea el foco de atención de la nueva producción legislativa comunitaria, y ello en la pretensión de conseguir dos objetivos básicos:

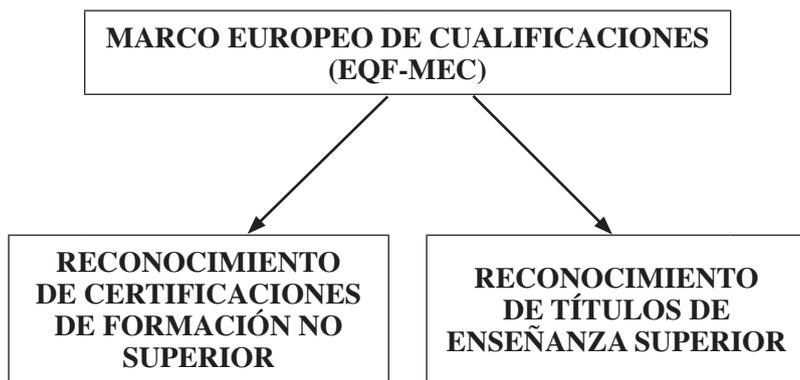
1. Conseguir que Europa sea el motor en la innovación, la educación y la formación, y
2. Rebajar las importantes tasas de desempleo.

En este contexto, el diseño actual para el reconocimiento de cualificaciones es abigarrado: por un lado, es preciso que se creen instrumentos jurídicos que permitan el reconocimiento de la cualificación, por otro, es preciso que exista un procedimiento para la exportación de los mismos, que se configura en torno al Marco Europeo de Cualificaciones (EQF-MEC)⁹³. El objetivo es fomentar la movili-

de trabajadores. Aspectos laborales y de Seguridad Social comunitarios. Presente y futuro (HERVÁS ORTÍZ, J.J., Dir.), Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2002, págs. 15-34; DASTIS QUECEDO, A., “Los beneficiarios de la libre circulación de trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia”, *Noticias de la Unión Europea*, núm. 55-56, 1989, págs. 117-124; FEDERICO MANCINI, G., *La circulación de trabajadores por cuenta ajena en la jurisprudencia comunitaria*, Universidad de Granada, Granada, 1990; PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., “El ámbito subjetivo de aplicación de la libertad de circulación: el concepto de trabajador en el derecho comunitario europeo, la jurisprudencia del tribunal de justicia”, *Cuadernos de derecho judicial*, núm. 7, 2002, págs. 35-74; FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., “Trabajadores comunitarios: Delimitación del sujeto activo del derecho a la libre circulación”, *Noticias de la Unión Europea*, núm. 83, 1991, págs. 91-200; BIURRUN ABAD, F.J., PÉREZ CAMPOS, A.I., MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., *Cuestiones laborales de derecho social comunitario*, Aranzadi, Pamplona, 2002.

⁹³ Se indican las siglas en inglés correspondientes a European Qualifications Framework. Vid. PÉREZ AMORÓS, F., “Formación profesional en la Comunidad Económica Europea y el déficit de cualificaciones”, *Relaciones laborales*, núm. 2, 1993, págs. 230-239; HANF, G., REIN, V., “El marco europeo y nacional de cualificaciones: un reto para la formación profesional en Europa”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 42-43, 2008, págs. 121-137; MARTÍN PUEBLA, E., “El marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente: un instrumento para fomentar la movilidad laboral y la transparencia del mercado de trabajo”, *Relaciones laborales*, núm. 1, 2009, págs. 1099-1109; SELLIN, B., “Propuesta para un Marco Europeo de Cualificaciones: posibilidades y límites de su aplicación en la realidad”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 42-43, 2008, págs. 4-20.

dad de trabajadores permitiendo que puedan “exportar” sus cualificaciones y su formación en todo el ámbito comunitario, sin embargo, las herramientas a su servicio son complejas, por cuanto se distingue a efectos de reconocimiento entre profesiones no reguladas y el resto en la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales (DCP)⁹⁴.



A) La movilidad de trabajadores en la UE

Como se ha avanzado, existe una especial conexión entre la libre circulación de trabajadores y el reconocimiento de cualificaciones tras la entrada en vigor de la DCP, y ello por cuanto “*el reconocimiento de las cualificaciones profesionales por el Estado miembro de acogida permitirá al beneficiario acceder en ese Estado miembro a la misma profesión que aquella para la que está cualificado en el Estado miembro de origen y ejercerla con los mismos derechos que los nacionales*”⁹⁵. En definitiva, una persona cualificada podrá con-

⁹⁴ Es preciso indicar que el EQF-MEC en realidad está en un plano inferior al de la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento mutuo de las cualificaciones en el campo de las profesiones reguladas, sin embargo, dado que el EQF-MEC no es más que el sistema general configurado para el reconocimiento de títulos que permite la movilidad de trabajadores, existirán dos instrumentos para la transferencia de los mismos en atención a que la profesión esté regulada o no.

⁹⁵ Art. 4.1 DCP. Serán los Estados los que tengan que determinar cuándo una persona está cualificada, es decir, cuando ha adquirido competencias o aprendizajes a lo largo de la vida a través de procedimientos formales y no formales que puedan

seguir empleo en cualquier Estado miembro cuando ejerza su derecho a la libre circulación de trabajadores.

Uno de los objetivos primarios de la UE es suprimir los obstáculos a la libre circulación de personas y servicios entre los Estados miembros, para lo que será preciso adoptar Directivas para el reconocimiento mutuo de diplomas, certificados y otros títulos de formación. Se pueden señalar cuatro fases en la compleja evolución legislativa derivada comunitaria:

1. En una primera fase se adoptan Directivas por las que se permite la acreditación de la experiencia profesional, fase que culmina con la aprobación de la Directiva 1999/42/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de junio de 1999⁹⁶, en la que ya se establece un mecanismo de reconocimiento de títulos.

2. En una segunda fase, se empiezan a aprobar Directivas que pretenden armonizar las condiciones mínimas de formación y títulos que habilitan para el ejercicio de determinadas profesiones⁹⁷.

3. En una tercera fase, y como consecuencia de la imposibilidad de crear un sistema de reconocimiento automático de títulos para todas las profesiones, se adopta normativa en la que se establecía un sistema general de reconocimiento para esas otras profesiones que no disponían de una Directiva particularizada⁹⁸.

ser evaluados y validados. Si dicha cualificación permite, desde la perspectiva de empleo, mejorar su empleabilidad o sus condiciones de trabajo, o simplemente tomar las decisiones laborales más oportunas o convenientes para lograr altos niveles de satisfacción personal, se habla de cualificación profesional.

⁹⁶ Por la que se establece un mecanismo de reconocimiento de títulos respecto de las actividades profesionales identificadas en las Directivas de liberalización y de medidas transitorias.

⁹⁷ Son las conocidas como Directivas sectoriales referidas a las profesiones de médico, médico especialista, enfermera responsable de cuidados generales, odontólogo, odontólogo especialista, veterinario, matrona, farmacéutico y arquitecto.

⁹⁸ Directiva 89/48/CEE, del Consejo, de 21 de diciembre de 1988, relativa a un sistema general de reconocimiento de los títulos de enseñanza superior que sancionan formaciones profesionales de una duración mínima de tres años; Directiva 92/51/CEE, del Consejo, de 18 de junio de 1992, relativa a un segundo sistema general de reconocimiento de formaciones profesionales, que completa la Directiva 89/48/CEE modificadas ambas en sucesivas ocasiones. Importante es la Directiva 2001/19/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2001, por la que se modifican las Directivas 89/48/CEE y 92/51/CEE del Consejo, relativas al sistema general de reconocimiento de las cualificaciones profesionales, y las Directivas 77/452/CEE,

4. La cuarta y última fase se corresponde con la aprobación de la Directiva 2005/36/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de las cualificaciones profesionales (en adelante DCP)⁹⁹, que pretende tres objetivos básicos:

A) Recoger en un único texto toda la legislación comunitaria sobre reconocimiento de cualificaciones.

B) Incorporar a la legislación los principios establecidos por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia y

C) Dar una nueva regulación al reconocimiento de las cualificaciones profesionales¹⁰⁰.

La finalidad de la Directiva era unificar en un único texto la dispersa normativa sobre reconocimiento de títulos para permitir realizar el derecho a la libre circulación. En la práctica, la dificultad de conocimiento de una norma excesivamente técnica, unido al amplio volumen de normativa con la que guarda relación –sobre educación, aprendizaje a lo largo de la vida, etc.– lleva a que se planteen dudas sobre si efectivamente cumplirá con los objetivos pretendidos. Parece conveniente por lo tanto aclarar, aunque sea someramente, en que consiste el proceso de reconocimiento y cuáles son las dificultades para ejercer una profesión en un Estado distinto a aquél en el que una persona está cualificada¹⁰¹.

77/453/CEE, 78/686/CEE, 78/7687/CEE, 78/1026/CEE 78/1027/CEE, 80/154/CEE, 80/155/7CEE, 85/384/CEE, 85/7432/CEE, 85/433/CEE y 93/16/CEE del Consejo, relativas a las profesiones de enfermero responsable de cuidados generales, odontólogo, veterinario, matrona, arquitecto, farmacéutico y médico.

⁹⁹ Si bien la referencia de este estudio se hará en relación con las previsiones de la DCP, en la práctica ésta no puede ser analizada sin establecer su relación con la Directiva 2006/100/CE, del Consejo, de 20 de noviembre de 2006, por la que se adaptan determinadas directivas en el ámbito de la libre circulación de personas con motivo de la adhesión de Bulgaria y Rumanía.

¹⁰⁰ Si bien ésta se convierte en el marco normativo de referencia en materia de cualificaciones profesionales, no se puede olvidar que siguen vigentes las Directivas 77/249/CEE, del Consejo, de 22 de marzo de 1977, dirigida a facilitar el ejercicio efectivo de la libre prestación de servicios por los abogados y la Directiva 98/5/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de febrero de 1998, destinada a facilitar el ejercicio permanente de la profesión de abogado en un Estado miembro distinto de aquél en el que se haya obtenido el título.

¹⁰¹ Vid. MARTÍNEZ USARRLADE, M.J., *Formación profesional comparada: un estudio aprendiendo de la práctica. Análisis comparado de la Formación Profesional en España y Alemania*, Tirant lo Blanch, 2001.

B) El reconocimiento de las cualificaciones

Como se avanzó, las Directivas 89/48/CEE¹⁰² y 92/51/CEE¹⁰³, en las que se establecían los sistemas de reconocimientos de títulos, se derogan por la DCP para clarificar el sistema de reconocimiento de títulos¹⁰⁴, creando un nuevo escenario jurídico en el que los ciudadanos que quieran ejercer una profesión en otro Estado miembro se enfrentan a múltiples problemas:

1. Problemas terminológicos, especialmente respecto de qué puede entenderse por “cualificación profesional”.
2. Problemas derivados del doble tratamiento previsto en la normativa para el reconocimiento de títulos, distinguiéndose entre el ejercicio de profesiones reguladas y no reguladas.
3. Problemas para el reconocimiento efectivo de una cualificación, y
4. Problemas derivados de la dualidad de supuestos de movilidad: libertad de prestación de servicios y libertad de establecimiento.

a) *Problemas conceptuales: cualificaciones profesionales*

El objetivo de la DCP es favorecer la movilidad de personas cualificadas profesionalmente, lo que obliga a conocer qué se entiende por “cualificación” y por “cualificaciones profesionales”¹⁰⁵.

¹⁰² Del Consejo, de 21 de diciembre de 1988, relativa a un sistema general de reconocimiento de títulos de enseñanza superior que sancionan formaciones profesionales de una duración mínima de tres años.

¹⁰³ Del Consejo, de 18 de junio de 1992, relativa a un segundo sistema general de reconocimiento de formaciones profesionales que completa la Directiva 89/48/CEE.

¹⁰⁴ En realidad la derogación abarca un conjunto de Directivas más amplio, quedando igualmente derogadas las Directivas 77/452/CEE, 77/453/CEE, 78/686/CEE, 78/687/CEE, 78/1026/CEE, 78/1027/CEE, 80/154/CEE, 80/155/CEE, 85/384/CEE, 85/432/CEE, 85/433/CEE, 89/48/CEE, 92/51/CEE, 93/16/CEE y 1999/42/CE.

¹⁰⁵ Vid. RETUERTO DE LA TORRE, E., “La identificación y aproximación de las cualificaciones profesionales a nivel comunitario”, *Economía y sociología del trabajo*, núm. 6, 1989; MANZANARES NÚÑEZ, J., “El conocimiento de las cualificaciones en España y su optimización”, *Economía y sociología del trabajo*, núm. 21-22, 1993 págs. 160-168, y CABRERA BAZÁN, J., “La libre circulación de trabajadores y la homologación de diplomas”, *Noticias de la Unión Europea*, núm. 42, 1988, págs. 155-158.

De forma simplista, habrá que entender por cualificación “*el resultado formal de un proceso de evaluación y validación que se obtiene cuando un organismo competente establece que el aprendizaje de un individuo ha superado un nivel determinado*”¹⁰⁶. En el marco de la DCP, se entiende por cualificación profesional “*las cualificaciones acreditadas por un título de formación, un certificado de competencia o una experiencia profesional*”¹⁰⁷. En el ámbito español, la definición se vincula, directamente, con la política de empleo, al entender por cualificación profesional “*el conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que puedan ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral*”¹⁰⁸.

No es éste el único problema conceptual de la DCP, ésta distingue entre:

1. Estado miembro de origen, que será el que otorga la cualificación profesional al trabajador, pudiendo ser el Estado del que es nacional el trabajador, otro Estado europeo o incluso un tercer Estado.
2. Estado miembro de acogida, que será el que exige para el ejercicio de una profesión determinada cualificaciones. Puede ser tanto el Estado miembro de origen —que puede exigir una cualificación concreta para el ejercicio de una determinada profesión—, o cualquier otro Estado en el que se exija para el ejercicio de concretas profesiones una cualificación en particular.
3. Estado miembro de establecimiento, que será aquél en el que el trabajador está legalmente establecido para ejercer una profesión aunque la cualificación se haya obtenido en otro Estado.

¹⁰⁶ Definición del Marco Europeo de Cualificaciones.

¹⁰⁷ Art. 3.1 b) DCP. El certificado de competencia tiene que ser entendido como un documento “*expedido por una autoridad competente del Estado miembro de origen, designada con arreglo a las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas de dicho Estado*”, dicho documento se expide sobre la base de “*una formación que no forma parte de un certificado o título (...) bien de un examen específico sin formación previa, bien del ejercicio a tiempo completo de la profesión en un Estado miembro durante tres años consecutivos o durante un periodo equivalente a tiempo parcial en el transcurso de los diez últimos años, bien de una formación general de nivel de enseñanza primaria o secundaria que acredite que su titular posee conocimientos generales*”.

¹⁰⁸ Art. 7.3 a) Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (LOCFP).

A todo ello hay que sumar las diferentes posibilidades de ejercicio de una profesión que se distinguen en la DCP, con requisitos igualmente diferenciados y particularizados, y que ocasiona no pocos problemas de conocimiento por parte de los trabajadores, a los que se hará mención posteriormente.

b) El ejercicio de profesiones reguladas

La DCP refiere únicamente a la posibilidad de ejercicio de profesiones reguladas. Se considera que una profesión es regulada cuando el Estado miembro de acogida exige para el ejercicio de la misma una cualificación profesional¹⁰⁹. Sólo en este supuesto será de aplicación la DCP, lo que ocasiona no pocos problemas:

1. Se favorece la movilidad de personas no cualificadas, ya que presumiblemente éstas podrán encontrar empleo en profesiones no reguladas, ya que los requisitos para el ejercicio de dicha profesión no se tienen que poner en conexión con las exigencias de la DCP.

2. La libertad otorgada a los Estados para la determinación en su ordenamiento interno de cuándo una profesión está regulada, y la dispersión de regulación con respecto a otros, puede derivar en la orientación de la movilidad de trabajadores hacia Estados con menor reconocimiento de profesiones reguladas, y

3. Las diferencias entre Estados acerca de cómo, cuándo y de qué manera se considerará que una persona está cualificada, facilitará la movilidad de trabajadores desde Estados que tengan un sistema de reconocimiento de cualificaciones y hacia Estados que también dispongan del mismo, en detrimento del resto.

¹⁰⁹ El art. 3.1 DCP define a profesión regulada como “*la actividad o conjunto de actividades profesionales cuyo acceso, ejercicio o una de las modalidades de ejercicio están subordinados de manera directa o indirecta, en virtud de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, a la posesión de determinadas cualificaciones profesionales; en particular, se considerará modalidad de ejercicio el empleo de un título profesional limitado por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas a quien posea una determinada cualificación profesional*”. Para complicar aún más la cuestión, el último párrafo del precepto, en redacción farragosa, incluye la siguiente previsión “*cuando la primera frase de la presente definición no sea de aplicación, las profesiones a las que se hace referencia en el apartado 2 quedarán equiparadas a una profesión regulada*”.

c) *Problemas vinculados al reconocimiento de las cualificaciones: títulos de formación, certificados de competencia y experiencia profesional*

La movilidad en el marco comunitario –y respecto de las profesiones reguladas– se podrá ejercer cuando una persona esté cualificada por algún Estado miembro. Ello ocasiona dos tipos de problemas: cuándo se considera que una persona está cualificada según la normativa interna de un Estado miembro¹¹⁰, y cuándo podrá exportar su cualificación, ya que la DCP admite tres tipos de instrumentos para justificar que una persona está cualificada: títulos de formación, certificados de competencia y experiencia profesional. Los dos problemas están íntimamente conectados, ya que en realidad la DCP pretende que los Estados confluyan en sus sistemas nacionales de cualificaciones, orientando sus procedimientos de formación y de reconocimiento hacia los tres instrumentos diseñados comunitariamente.

i. Títulos de formación

El primer instrumento que diseña la DCP para permitir a una persona acreditar que está cualificada y por lo tanto puede ejercer la profesión en un Estado distinto de aquél en el que obtuvo la cualificación, es el “título de formación”. El mismo podrá ser un diploma, certificado o similar, que será expedido por la autoridad competente del Estado que acredita la cualificación –Estado miembro o tercer país–¹¹¹.

¹¹⁰ Como se avanzó, la definición que se contempla en la DCP, no coincide con la formulada en el Marco Europeo de Cualificaciones, ni con la prevista en el ordenamiento jurídico español en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, ni presumiblemente tampoco coincidirá con la manejada en los diferentes Estados miembros. De hecho, el RD 1837/2008, de 8 de noviembre, por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español la Directiva 2005/36/7CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005 y la Directiva 2006/100/7CE, del Consejo, de 20 de noviembre de 2006, relativas al reconocimiento de cualificaciones profesionales, así como a determinados aspectos del ejercicio de la profesión de abogado, norma que incorpora en el ordenamiento jurídico español ambas Directivas, maneja una definición diferente y más extensiva en el art. 5.

¹¹¹ Art. 1 a) en relación con 1 c) DCP, y art. 3.1. c) en relación con el 3.3 DCP.

Si el título se ha expedido por un Estado miembro, para que una persona pueda ejercer una profesión en otro Estado miembro, la DCP distingue entre distintos tipos de profesiones:

1. Profesiones a las que refiere la DCP y que ya fueron objeto de Directivas específicas o sectoriales –derogadas por la DCP–. En este supuesto la persona que quiera utilizar su cualificación en un Estado miembro distinto de aquél que expidió el título, deberá seguir el procedimiento diseñado en la propia Directiva para el reconocimiento de las cualificaciones que permiten el ejercicio de esa profesión.

2. Profesiones a las que no refiere particularizadamente la DCP. En este supuesto la simple posesión de un título no sirve para que el nacional de un Estado miembro pueda ejercer la profesión, sino que deberá cumplir además, con dos requisitos:

A) Demostrar que tiene experiencia profesional de 3 años en un Estado miembro –el suyo o un tercero– que haya reconocido dicho título de formación, y

B) Que el Estado miembro donde el trabajador ha adquirido la experiencia profesional de 3 años, lo certifique¹¹².

La DCP deja que sean los Estados los que determinen el procedimiento de certificación de la experiencia profesional, por lo que debe existir una coordinación en la regulación de los procedimientos nacionales de certificación para permitir la movilidad de trabajadores, ya que en caso contrario sería posible que el certificado expedido por un Estado miembro no fuera reconocido por otro Estado.

ii. Certificados de competencia

La DCP permite, en aras a favorecer la movilidad de trabajadores, que las autoridades competentes de los Estados expidan “certificados de competencia”, con los que una persona podrá demostrar que está cualificada para el ejercicio de una profesión, por haber participado en procesos formativos o de capacitación diversos. Según la DCP, los supuestos en los que se podrán expedir certificados de competencia son:

1. Cuando se haya cursado con éxito un ciclo de estudios postsecundarios, con duración mínima de cuatro años –o equivalente

¹¹² Art. 3.3 DCP.

a tiempo parcial—, en universidades, centros de enseñanza superior o instituciones equivalentes¹¹³. Dichos estudios no coincidirán con los universitarios reglados, ya que en este caso se emitiría el título al que se ha hecho mención en el apartado anterior.

2. Cuando se haya recibido formación de enseñanza postsecundaria de duración de tres años, y no superior a cuatro —o equivalente a tiempo parcial—, en una universidad, centro de enseñanza superior o instituciones equivalentes¹¹⁴.

3. Cuando se haya obtenido cualquier otro título de enseñanza postsecundaria de duración mínima de un año —o equivalente a tiempo parcial—¹¹⁵.

4. Cuando se haya recibido una formación particular que no coincida con ninguna de las anteriores, necesaria para el ejercicio de determinadas profesiones —las listadas en el Anexo I DCP— en determinados países y entre las que no se incluye ninguna española¹¹⁶.

5. Cuando se haya obtenido un título correspondiente a estudios secundarios de carácter general o de formación profesional, incluyéndose en el supuesto de que así sea exigido, la realización de prácticas¹¹⁷.

6. Cuando se haya obtenido un título de carácter técnico o profesional, pudiendo igualmente complementarse con periodos de prácticas o de formación profesional específica¹¹⁸.

7. Cuando la persona posea conocimientos generales correspondientes a una formación general de nivel de enseñanza primaria o secundaria¹¹⁹.

¹¹³ Art. 11 e) DCP, pudiendo exigirse una formación profesional adicional en el Estado que va a expedir el certificado, en cuyo caso también éste tendrá que haberse cursado con éxito.

¹¹⁴ Art. 11 d) DCP, con los mismos requisitos anteriores e igualmente entendiendo que los estudios no coincidirán con los universitarios reglados, ya que en este caso se emitiría título.

¹¹⁵ La propia Directiva aclara que ello se corresponde con una formación recibida una vez que se han terminado los estudios secundarios y que suele ser exigida para acceder a la enseñanza universitaria o superior. Según el sistema educativo de cada país, es posible que dicha formación sea escolar de “segundo nivel secundario”. Igualmente, es posible que se exija una formación profesional adicional, en cuyo caso, también ésta tendrá que haberse cursado con éxito.

¹¹⁶ Art. 11 c) ii) DCP, y Anexo II DCP.

¹¹⁷ Art. 11 b) i) DCP.

¹¹⁸ Art. 11 b) i) DCP.

¹¹⁹ Art. 11 a) ii) DCP, donde no consta cómo se acreditará dicho conocimiento.

8. Cuando se haya recibido una formación especializada que no se corresponda con las anteriores¹²⁰.

9. Cuando se haya aprobado un examen específico aunque no se haya recibido formación previa¹²¹.

10. Cuando se haya ejercido a tiempo completo, durante tres años consecutivos, una profesión en un Estado miembro¹²², y

11. Cuando se haya ejercido, a tiempo parcial, por periodo equivalente a tres años en una horquilla temporal de 10 años –que además deberán ser inmediatamente anteriores al momento en que expide el certificado de competencia– una profesión en un Estado miembro¹²³.

Aunque la DCP lista multitud de situaciones por las que se podrá expedir a una persona un certificado de competencia, favoreciendo su movilidad, cuestiones conectadas con la falta de determinación de cómo se acreditan conocimientos, la dispersión respecto de los conocimientos realmente adquiridos y acreditados en los distintos marcos nacionales, y los diferentes modelos de certificación, unido a las diferentes exigencias que los Estados pueden imponer para el ejercicio de la profesión regulada en su territorio aún cuando el trabajador esté en posesión del certificado de competencia, llevan a que en la práctica el ejercicio de la libre circulación de trabajadores, también se vea limitado. Problemas que sólo se resolverán cuando exista coordinación entre las autoridades nacionales competentes para la expedición de certificados de profesionalidad.

iii. Experiencia profesional y similitud de actividades

La DCP también admite que se pueda acreditar –por las autoridades competentes en cada Estado– “la experiencia profesional”, entendiendo por tal el ejercicio efectivo y legal en un Estado miembro de la profesión de que se trate [art. 1 f) DCP]. La finalidad de dicha acreditación es nuevamente favorecer la movilidad de trabaja-

¹²⁰ Art.11 a) i) DCP.

¹²¹ Art. 11 a) i) DCP, vinculando de este modo el reconocimiento de la cualificación al aprendizaje a lo largo de toda la vida.

¹²² Art. 1 a) i) DCP, sin que tampoco se explicita cómo tendrá que acreditarse dicho ejercicio.

¹²³ Art. 1 a) i) DCP.

dores, si bien la Directiva no resuelve problemas como por cuánto tiempo habrá que ejercer la profesión y deja libertad a los Estados para concretar si efectivamente certificarán la experiencia o no. Junto a ello, el art. 4.2 DCP dispone que para que una persona pueda ejercer una profesión en otro Estado miembro, demostrando que tiene experiencia profesional –por estar en posesión de una acreditación expedida por la autoridad competente de otro Estado miembro– es preciso que “*las actividades cubiertas sean similares en el Estado miembro donde se ha reconocido dicha cualificación y en el Estado de acogida*”¹²⁴. La DCP no define cuándo las actividades son similares, por lo que en la práctica podrían surgir problemas cuando un Estado considere que existen diferencias entre las actividades desarrolladas por el poseedor de la acreditación en un Estado miembro distinto.

d) *Dualidad de supuestos de movilidad: libertad de prestación de servicios y libertad de establecimiento*

La DCP es compleja no sólo porque identifica diferentes procedimientos de acreditación de cualificaciones, sino sobre todo porque contempla dos supuestos diferenciados de movilidad cuando una persona pueda acreditar que está cualificada:

1. La libertad de prestación de servicios, que refiere a una movilidad o desplazamiento al territorio del Estado miembro de acogida –el que subordina el acceso a una profesión regulada o su ejercicio, en su territorio, a la posesión de determinadas cualificaciones profesionales– para ejercer de manera temporal u ocasional su profesión¹²⁵.

2. La libertad de establecimiento, o posibilidad de ejercicio de esa profesión con carácter indefinido o prolongado.

Nuevamente la Directiva no aclara cuestiones como cuándo se considera ejercicio temporal u ocasional de una profesión y cuándo indefinido o prolongado, simplemente señalando que dicho carácter “*se evaluará en cada caso por separado, atendiendo en particu-*

¹²⁴ Art. 4.2 DCP.

¹²⁵ Art. 5.2 DCP.

lar, a la duración de la propia prestación, su frecuencia, su periodicidad y su continuidad”, y sin concretar quién realizará la evaluación –si será el Estado miembro de acogida o el de origen o el de establecimiento– lo que probablemente ocasionará una gran litigiosidad cuando los trabajadores vean restringido su derecho a la libre circulación¹²⁶.

i. Libertad de prestación de servicios

La libre circulación de trabajadores cualificados, tal y como se contempla en la DCP, presenta distintas vertientes:

1. El ejercicio de una profesión regulada en el país en el que la persona cualificada está legalmente establecida [art. 5.1 a)] y

2. El ejercicio de una profesión en un Estado miembro distinto a aquél en el que está establecido, cuando el trabajador está cualificado y la profesión está regulada en dicho Estado, o cuando en el Estado miembro en el que obtuvo la cualificación, la profesión lleva asociada una formación regulada¹²⁷.

3. En el supuesto de que la profesión no esté regulada o no lleve asociada formación, se admite la movilidad –ya que las cualificaciones también se obtienen por la experiencia profesional–, si bien se exige que haya ejercido dicha profesión durante 2 años como mínimo en un periodo de 10 años a contar desde el momento en que quiera hacer efectivo el derecho a la libre circulación y ejercer la profesión en otro Estado miembro.

La DCP pretende eliminar obstáculos a la libre circulación de trabajadores cuando éstos están cualificados¹²⁸, sin embargo buro-

¹²⁶ Sobre desplazamientos temporales de trabajadores Vid. CASAS BAA-MONDE, M.E., *Los desplazamientos temporales de trabajadores en la Unión Europea*, Cívitas, Madrid, 2001, y GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., *El desplazamiento temporal de trabajadores en la Unión Europea*, Aranzadi, Pamplona, 2000.

¹²⁷ La orientada específicamente al ejercicio de una profesión determinada y que consista en un ciclo de estudios completado, en su caso, por una formación profesional, un periodo de prácticas profesional o una práctica profesional [art. 1 e) DCP].

¹²⁸ El art. 6 DCP puede significar una nueva medida a favor de la libre circulación, y ello por cuanto prevé la dispensa de cumplir con determinadas obligaciones

cratiza su ejercicio, ya que permite que sean los Estados miembros los que concreten los requisitos exigidos a quienes quieran ejercer la profesión en dicho país¹²⁹. Los problemas fundamentales pueden resumirse en los siguientes:

1. El trabajador deberá informar de una serie de extremos al Estado al que se desplace por primera vez –“declaración previa”–, por cualquier medio¹³⁰. La no especificación de éstos, la no indicación de la lengua en que tendrá que redactarse el documento, y la libertad que se deja a los Estados miembros para concretar en su normativa nacional dicha exigencia, puede provocar dificultades prácticas para el ejercicio de la libre circulación, y ello por cuanto es posible que se exijan documentos de los que no dispone el trabajador u obligaciones que no puede cumplir.

2. El trabajador deberá conocer la normativa nacional del país donde quiera desplazarse para ejercer temporalmente su profesión, ya que será en ésta en la que se concreten qué obligaciones tiene que cumplir, y ello no sólo en el momento en el que se desplace por primera vez, sino cada año –ya que se exige la renovación anual de la declaración previa de desplazamiento– y continuamente –ya que tendrá que realizar una nueva solicitud en el caso de que la situación a la que se referían los documentos haya sufrido algún cambio–.

nes cuando el Estado donde el trabajador quiere ejercer la profesión exige determinados requisitos que no podían cumplirse antes del desplazamiento. En particular, éste está dispensado de disponer de autorización, inscripción o adhesión a una organización u organismo profesional; para evitar problemas de competencia con los trabajadores nacionales de otros países y no impedir el ejercicio de las potestades disciplinarias (cuando se haya cometido un incumplimiento en el ejercicio de la profesión), el Estado podrá exigir (y cuando así lo exija deberá otorgar) una inscripción temporal o pro forma, que deberá ser automática, no podrá retrasar o complicar la prestación de servicios y no podrá implicar gastos suplementarios. La segunda dispensa es a inscribirse en el organismo de Seguridad Social de Derecho Público en el que tenga que liquidar cuentas relacionadas con las actividades ejercidas en beneficio de los asegurados sociales (lo que no significa que no se le pueda exigir el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social que se impongan a los trabajadores nacionales).

¹²⁹ El art. 7 DCP enumera éstos, sin concretar en alguno de los supuestos los documentos que el trabajador deberá presentar.

¹³⁰ En particular, información detallada sobre garantías de seguros o medios similares de protección personal o colectiva de que pueda disponer en relación con la responsabilidad profesional (art. 7.1 DCP).

3. Aunque la DCP no señala que el hecho de que un trabajador haya sido sancionado disciplinaria o penalmente –según el procedimiento del art. 56 DCP–, puede servir para denegar el ejercicio de dicha profesión en el país de acogida, en la práctica, el conocimiento por éste de dicha circunstancia –aunque sea materia que debe ser tratada de forma confidencial¹³¹–, puede impedir su movilidad.

4. Una vez que el trabajador ha informado y ha aportado los documentos que exige la legislación del Estado en el que pretende ejercer la profesión, tendrá la obligación, además, de facilitar cierta información al “destinatario del servicio”. Éste no es coincidente con la autoridad competente del Estado miembro de acogida a la que habrá tenido que remitir la información anteriormente mencionada, no estando claro quién deberá ser el receptor de dicha información en el supuesto de que los servicios se presten por cuenta propia o el trabajador se quiera establecer como profesional liberal, lo que nuevamente dificulta su movilidad.

ii. Libertad de establecimiento

Si difícil es en el marco de la DCP que un trabajador se desplace temporalmente para el ejercicio de una profesión, más lo es el que se establezca de forma indefinida en dicho Estado para ejercer esa misma profesión. Las razones nuevamente pueden resumirse en dos: se le exige el cumplimiento de una serie de obligaciones poco claras y diferentes según el procedimiento por el que se le hayan reconocido sus cualificaciones, y se deja que sean los Estados los que concreten dichas obligaciones –pudiendo ser diferentes según el Estado en el que quiera establecerse–.

1. El primer problema refiere a cómo puede establecerse un trabajador indefinidamente en un Estado para el ejercicio de una

¹³¹ En particular habrá que tratar dicha información según lo previsto en la Directiva 95/746/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, modificada por el Reglamento (CE) núm. 1882/2003, y la Directiva 2002/58/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de julio de 2000, relativa al tratamiento de los datos personales y a la protección de la intimidad en el sector de las comunicaciones electrónicas.

profesión, cuando es titular de un certificado de competencia o un título de formación expedido por otro Estado. El art. 13 DCP obliga al Estado miembro de acogida a no limitar el ejercicio de dicha profesión cuando éstos hayan sido expedidos por autoridades competentes y cuando la cualificación acreditada sea, como mínimo, equivalente al nivel “*inmediatamente anterior al exigido en el Estado miembro de acogida*”. Parece poco conveniente que la Directiva obligue a un Estado a permitir el establecimiento de un trabajador para el ejercicio de una profesión, cuando la cualificación no coincida con la que dicho Estado exige a sus propios nacionales para el ejercicio de la misma.

2. El segundo problema surge en aquellos supuestos en los que el trabajador quiere establecerse en un Estado para el ejercicio de una profesión, cuando sólo pueda acreditar experiencia profesional en otro distinto. En la práctica la DCP obliga a que dicho trabajador esté en posesión de algún título o certificado de competencia—eliminando la posibilidad de establecerse por acreditar únicamente experiencia profesional— ya que aunque el art. 13.2 DCP impide las limitaciones a la libre circulación cuando se cumplan con unos plazos de ejercicio de la misma¹³², exige que el trabajador esté en posesión de uno o varios certificados de competencia o títulos de formación. Tampoco aclara la DCP qué formación deberá acreditar el trabajador, pudiendo deducirse que ésta será distinta a la que capacitaría para el ejercicio de la profesión regulada en el Estado miembro en el que quiera establecerse—ya que en este caso la regla a seguir sería la del art. 13. 1 DCP—. La exigencia de acreditación de experiencia profesional y formación no es más que una fórmula para demostrar que el trabajador es competente, debiendo cumplirse con los complejos requisitos que se exigen en los arts. 17, 18 19 y 20 DCP, y que se conectan con los Anexos que acompañan a la DCP, en los que se concreta el tiempo de experiencia requerida para el ejercicio de dicha profesión.

3. El tercero tiene que ver con la posibilidad, prevista en el art. 14 DCP, de que el Estado miembro de acogida exija al solicitante—a su elección— que:

¹³² En particular cuando “*los solicitantes hayan ejercido a tiempo completo la profesión durante dos años en el transcurso de los 10 anteriores en otro Estado miembro en el que no esté regulada dicha profesión*”.

A) Realice un periodo de prácticas durante tres años como máximo. Si el Estado opta por el periodo de prácticas máximo –tres años–, éste podría coincidir con el tiempo que tardaría el trabajador en cualificarse en dicho Estado, por lo que podría resultarle más beneficioso recibir formación en dicho Estado –lo que le habilitaría automáticamente para el ejercicio de dicha profesión– que recurrir al procedimiento previsto en la DCP.

B) Que se someta a una prueba de aptitud¹³³, presumiblemente para comprobar que efectivamente es competente.

C) La exportación de las cualificaciones: el Marco Europeo de Cualificaciones (EQF-MEC)

Para poner claridad en el abigarrado panorama evolutivo de la formación profesional en Europa, y en la creencia que la formación profesional tiene que ponerse al servicio del empleo, favoreciendo el reconocimiento de la formación formal e informal y potenciando la libre circulación de trabajadores y personas en formación, por Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008, se crea el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF-MEC). Su finalidad básica es mejorar la transparencia, la comparabilidad y la transferibilidad de las cualificaciones de los ciudadanos –adquiridas por sistemas de aprendizajes formales, no formales y a lo largo de toda la vida– expedidas con arreglo a las prácticas de los diversos Estados miembros, sirviendo de referente común para todos los Estados miembros que implementen sistemas de cualificaciones.

Este marco no reemplaza ni define sistemas de cualificaciones ni cualificaciones nacionales, no describe cualificaciones específicas ni competencias individuales, sino que cada Estado establecerá su propio sistema de cualificaciones tomando como referente común el EQF-MEC. Éste se convierte en el instrumento de referencia para comparar los niveles de cualificación de los diferentes sistemas de cualificaciones creados por los Estados, con un objetivo claro, conseguir que en el año 2012 una persona pueda utilizar las cualificaciones reconocidas en los distintos sistemas nacionales, para ejercer

¹³³ La obligación sólo refiere a los supuestos previstos en los apartados a) b) y c) del art. 14.1 DCP.

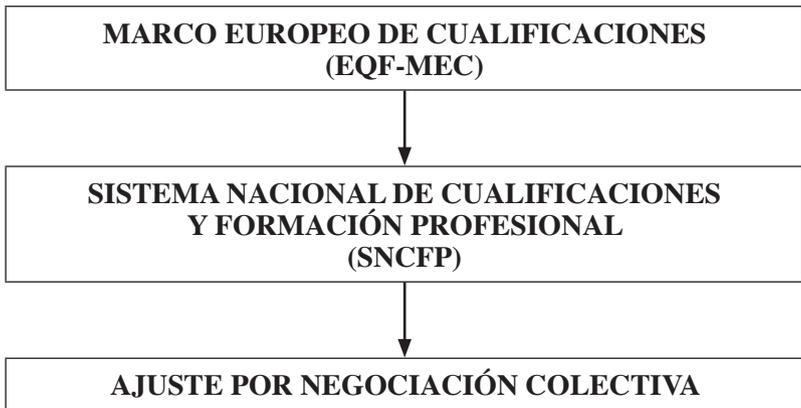
una profesión en dicho Estado o en uno distinto, favoreciendo la movilidad y potenciando el empleo¹³⁴.

Ello se consigue en un proceso de tres fases en el que estamos inmersos:

1. La primera supone articular el EQF-MEC para que sirva de referencia en materia de cualificaciones.

2. La segunda supone articular los sistemas nacionales de cualificaciones tomando como referencia el EQF-MEC.

3. La tercera exige la participación, igualmente a nivel nacional, de los interlocutores sociales, poniendo al servicio de las cualificaciones de los trabajadores, la negociación colectiva¹³⁵.



¹³⁴ Vid. MARTÍNEZ USARRLADE, M.J., Formación profesional comparada: un estudio aprendiendo de la práctica. Análisis comparado de la Formación Profesional en España y Alemania, Tirant lo Blanch, 2001.

¹³⁵ Vid. GARCÍA GARCÍA, L., "Estudio relativo a las cláusulas de formación profesional en la negociación colectiva de 1991", *Economía y sociología del trabajo*, núm. 18, 1992, págs. 89-102; DE LUIS CARNICER, M.P., PÉREZ PÉREZ, M., "Aduación de la formación profesional al mercado de trabajo", en *Negociación colectiva y prácticas laborales: perspectiva de género: Aragón, un caso de estudio* (ELÓSEGUI ITXASO, M., Coord), Icaria, Barcelona, 2005, págs. 24-282; MONREAL BRINGSVAERD, E., "Los derechos de promoción y formación profesional en el trabajo: Análisis de la negociación colectiva posterior a la reforma laboral de 1994", *Actualidad laboral*, núm. 2, 1997, págs. 719-737; RIERA VAYREDA, C., "Los derechos de formación y promoción profesional en el trabajo: análisis sumario de la negociación colectiva en el trienio 91-93", *Tribuna Social*, núm. 47 1994, págs. 49-56; MIRÓN HERNÁNDEZ, M.M., "Formación profesional y negociación colectiva", *Revista de derecho social*, núm. 6, 1999, págs. 221-236.

Parece poco probable que esta compleja articulación esté plenamente desarrollada en el año 2012, y que además en dicha fecha sean conocidos por la sociedad destinataria todos los beneficios que reporta, por lo que este trabajo pretende ayudar a que el proceso de conocimiento del “macro-sistema” se agilice, aclarando los puntos oscuros y enfatizando en aquellos aspectos que requieren de una profunda reflexión sobre su virtualidad práctica en el contexto normativo internacional y nacional actual.

El diseño planteado en la Decisión 85/368/CEE, respecto de la formación profesional “*no ha sido eficaz para lograr la correspondencia de las cualificaciones de formación profesional en beneficio de trabajadores en busca de empleo en otros Estados miembros*”, además de que “*los métodos y el planteamiento para describir y comparar las cualificaciones establecidos en la Decisión 85/368/CEE difieren de los aplicados actualmente en los sistemas de educación y formación*”¹³⁶, lo que lleva a que la Decisión 85/368/CEE sea derogada por la Decisión 1065/2008/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹³⁷, siendo reemplazada por la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008, relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente¹³⁸.

¹³⁶ Decisión 1065/2008/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, por la que se deroga la Decisión 85/368/CEE.

¹³⁷ De 22 de octubre de 2008, en la que no se contiene previsión alguna, sino que simplemente se deroga la Decisión 86/368/CEE del Consejo, relativa a la correspondencia de las cualificaciones de formación profesional entre los Estados miembros de las Comunidades Europeas.

¹³⁸ A pesar de que ello supone un fracaso de la política comunitaria en materia de transferencia de títulos, el proceso sigue adelante, sin embargo, el mismo se ha ralentizado, quizá por la falta de seguridad acerca de que el procedimiento diseñado siga siendo útil a la movilidad de trabajadores en el espacio comunitario. Especialmente interesante para entender la derogación de la normativa, es el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se deroga la Decisión 85/368/CEE del Consejo, relativa a la correspondencia de las cualificaciones de formación profesional entre los Estados miembros de las Comunidades Europeas, en el que entre otras cuestiones, considera que es necesaria dicha derogación para simplificar el procedimiento de reconocimiento de títulos, que lo integra en el Marco Europeo de Cualificaciones, simplificando la normativa, eliminando las no utilizadas o no aplicables, así como instaurar un sistema de carácter voluntario; de forma literal, alude a que el sistema creado es “*engorroso y de difícil aplicación*”, y ello por cuanto se definieron 219 cualificaciones en 19 sectores profesionales en los que los trabaja-

Partiendo del hecho de que los ciudadanos pueden haberse formado, haber adquirido competencias y por lo tanto estar cualificados para el desempeño de múltiples trabajos por distintas vías y procedimientos, la UE crea un Sistema en el que partiendo del principio de que la formación profesional tiene que estar al servicio del empleo y alcanzar todos los estadios de la vida —en la intención de convertir a Europa en la sociedad del conocimiento más avanzada del mundo— se permita el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas en cualquier Estado miembro en otros Estados miembros e incluso en terceros países.

La finalidad de la creación del EQF-MEC es clara según el primer considerando de la Recomendación de 23 de abril de 2008, que señala que *“el desarrollo y el reconocimiento de los conocimientos, destrezas y la competencia de los ciudadanos son esenciales para el desarrollo individual, la competitividad, el empleo, y la cohesión social de la Comunidad. Este desarrollo y reconocimiento deben facilitar la movilidad transnacional de los trabajadores y de las personas en proceso de aprendizaje y contribuir a cubrir las necesidades de oferta y demanda en el mercado europeo de trabajo. Por consiguiente, conviene promover y mejorar el acceso de todos, incluidas las personas desfavorecidas al aprendizaje permanente y la participación en el mismo, así como el reconocimiento y el uso de las cualificaciones a nivel nacional y comunitario”*. Lo fundamental es por lo tanto mejorar la transparencia de las cualificaciones,¹³⁹ para lo que se crea un marco que sirve de elemento de comparación entre las cualificaciones que hayan sido reconocidas por los distintos Estados y cuyas competencias se hayan adquirido por la participación de los sujetos en procedimientos educativos, de formación o de experiencia profesional. Esta finalidad fundamental, se orienta a la consecución de los siguientes objetivos:

1. Crear un marco de referencia a nivel comunitario sobre sistemas y niveles de cualificación, tanto de la educación como de la formación profesional.

dores tenían más probabilidad de desplazarse a otros países, publicándose hasta 1990 datos sobre correspondencia de 5 de los 19 sectores especificados y en relación con 66 profesiones. Junto a ello, el germen de lo que hoy en día es el EQF-MEC, se atribuye a los informes conjuntos del Consejo y de la Comisión sobre la ejecución del programa de trabajo “Educación y formación 2010”.

¹³⁹ Como por otro lado ya se indicó en el Consejo Europeo de Lisboa sobre empleo.

2. Mejorar la transparencia y transferibilidad de las cualificaciones adquiridas por los ciudadanos en cualquier Estado miembro.
3. Servir de marco para establecer las correspondencias entre los sistemas nacionales de cualificaciones.
4. Promocionar el aprendizaje permanente.
5. Mejorar la cantidad y calidad del empleo.
6. Permitir la movilidad de personas cualificadas o en proceso de formación.
7. Modernizar los sistemas de educación y formación, e
8. Interrelacionar educación, formación y empleo.

El EQF-MEC se convierte por lo tanto en la punta de una pirámide en la que convergen los sistemas nacionales de cualificaciones, proporcionando un lenguaje común para describir las cualificaciones, que ayudará a los Estados miembros, empleadores y ciudadanos, a comparar las cualificaciones de los distintos sistemas de educación y formación en la Unión Europea. A pesar de los loables objetivos que pretende, su conocimiento es complejo, y ello por dos motivos fundamentales: por la nueva terminología que emplea y por el cambio de concepción respecto del método para reconocer cualquier resultado del aprendizaje.

a) *Reformulación de la formación en el EQF-MEC: cualificaciones*

El EQF-MEC incorpora una nueva concepción de la formación, vinculada a un término básico: “cualificación”, y definido en el Anexo I de la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008, como el “*resultado formal de un proceso de evaluación y validación que se obtiene cuando un organismo competente establece que el aprendizaje de un individuo ha superado un nivel determinado*”.

Dada la estructura del macro-sistema, en el que se tienen en cuenta los “*resultados del aprendizaje*” que se definen en atención a lo que una persona conoce, comprende y es capaz de hacer, aparecen términos como:

1. Conocimiento. De forma simplista se identificaría con lo que una persona conoce, definiéndose como el “*resultado de la asimilación de información gracias al aprendizaje, acervo de hechos,*

principios, teorías y prácticas relacionados con un campo de trabajo o estudio concreto”, pudiendo ser teóricos o prácticos¹⁴⁰.

2. Destrezas o habilidades. De forma simplista se identificaría con lo que una persona comprende, definiéndose como “*habilidad para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de completar tareas y resolver problemas*”. En el EQF-MEC las destrezas se describen como cognitivas –fundadas en el uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo– y prácticas –fundadas en la destreza manual y en el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos–¹⁴¹.

3. Competencia. De forma simplista se identificaría con lo que una persona es capaz de hacer, definiéndose como “*demonstrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal*”. En el EQF-MEC, la competencia se describe en términos de responsabilidad y autonomía¹⁴².

b) Estructura del EQF-MEC

La estructura del EFPQ-MEC, en apariencia simple, plantea una serie de problemas, y ello por cuanto se anuncia como un sistema según el cual se podrán comparar las cualificaciones obtenidas por los trabajadores en distintos países¹⁴³ sin que liste actividades o profesiones en el sentido tradicionalmente conocido, lo que provoca en la práctica no poca inseguridad acerca de cómo se llevará a cabo el proceso de comparación de cualificaciones.

¹⁴⁰ Anexo I Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008.

¹⁴¹ Anexo I Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008.

¹⁴² Anexo I Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008.

¹⁴³ La propia página web de la Comisión Europea (http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_en.htm) pone un ejemplo de la virtualidad de dicho Marco. En una simple comparación determina que en la actualidad una empresa en Francia puede plantearse si contratar a un trabajador Sueco, porque no entiende el nivel de las cualificaciones que ha obtenido en su país (Suecia), cuando el Marco esté totalmente implementado, la empresa francesa puede utilizar el Marco Europeo de Cualificaciones para determinar, de acuerdo con el marco que se haya aprobado en Francia, cuál es la cualificación que tiene el candidato sueco en relación con los certificados que ha obtenido en su país.

El sistema se estructura en 8 niveles de referencia, en los que como se ha indicado, se describen qué conoce, comprende y es capaz de hacer una persona, independientemente de dónde, cuándo y sobre todo cómo –por vías formales, informales y experiencia profesional– haya adquirido una cualificación determinada. Estos 8 niveles se identifican en el Anexo II de la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008, pudiendo sistematizarse en atención a los conocimientos, destrezas y competencias que describe del siguiente modo:

1. En el nivel 1, los resultados del aprendizaje deberán ser:
 - A) Conocimientos generales básicos.
 - B) Destrezas básicas necesarias para efectuar tareas simples.
 - C) Trabajo o estudio bajo supervisión directa en un contexto estructurado.

2. En el nivel 2, los resultados del aprendizaje deberán ser:
 - A) Conocimientos fácticos básicos en un campo de trabajo o estudio concreto.
 - B) Destrezas cognitivas y prácticas básicas necesarias para utilizar información útil a fin de efectuar tareas y resolver problemas corrientes con la ayuda de reglas y herramientas simples.
 - C) Trabajo o estudio bajo supervisión con un cierto grado de autonomía.

3. En el nivel 3, los resultados del aprendizaje deberán ser:
 - A) Conocimiento de hechos, principios, procesos y conceptos generales en un campo de trabajo o estudio concreto.
 - B) Gama de destrezas cognitivas y prácticas necesarias para efectuar tareas y resolver problemas seleccionando y aplicando métodos, herramientas, materiales e información básica.
 - C) Asunción de responsabilidades en lo que respecta a la realización de tareas en actividades de trabajo o estudio. Adaptación del comportamiento a las circunstancias para resolver problemas.

4. En el nivel 4, los resultados del aprendizaje deberán ser:
 - A) Conocimientos fácticos y teóricos en contextos amplios en un campo de trabajo o estudio concreto.

B) Gama de destrezas cognitivas y prácticas necesarias para encontrar soluciones a problemas específicos en un campo de trabajo o estudio concreto.

C) Ejercicio de autogestión conforme a consignas definidas en contextos de trabajo o estudio generalmente previsibles, pero susceptibles de cambiar. Supervisión del trabajo rutinario de otras personas, asumiendo ciertas responsabilidades por lo que respecta a la evaluación y la mejora de actividades de trabajo o estudio.

5. En el nivel 5, los resultados del aprendizaje deberán ser:

A) Amplios conocimientos especializados, fácticos y teóricos, en un campo de trabajo o estudio concreto, siendo consciente de los límites de esos conocimientos.

B) Gama completa de destrezas cognitivas y prácticas necesarias para encontrar soluciones creativas a problemas abstractos.

C) Labores de gestión y supervisión en contextos de actividades de trabajo o estudio en las que pueden producirse cambios imprevisibles. Revisión y desarrollo del rendimiento propio y ajeno.

6. En el nivel 6, los resultados del aprendizaje deberán ser:

A) Conocimientos avanzados en un campo de trabajo o estudio que requiera una comprensión crítica de teorías y principios.

B) Destrezas avanzadas que acrediten el dominio y las dotes de innovación necesarias para resolver problemas complejos e imprevisibles en un campo especializado de trabajo o estudio.

C) Gestión de actividades o proyectos técnicos o profesionales complejos, asumiendo responsabilidades por la toma de decisiones en contextos de trabajo o estudio imprevisibles. Asunción de responsabilidades en lo que respecta a la gestión del desarrollo profesional de particulares y grupos.

7. En el nivel 7, los resultados del aprendizaje deberán ser:

A) Conocimientos altamente especializados, algunos de ellos a la vanguardia en un campo de trabajo o estudio concreto, que sienten las bases de un pensamiento o investigación originales. Conciencia crítica de cuestiones de conocimiento en un campo concreto y en el punto de articulación entre diversos campos.

B) Destrezas especializadas para resolver problemas en materia de investigación o innovación, con vistas al desarrollo de nuevos conocimientos y procedimientos y a la integración de los conocimientos en diversos campos.

C) Gestión y transformación de contextos de trabajo o estudio complejos, imprevisibles y que requieren nuevos planteamientos estratégicos. Asunción de responsabilidades en lo que respecta al desarrollo de conocimientos y/o prácticas profesionales y a la revisión del rendimiento estratégico de equipos.

8. En el nivel 8, los resultados del aprendizaje deberán ser:

A) Conocimientos en la frontera más avanzada de un campo de trabajo o estudio concreto y en el punto de articulación entre diversos campos.

B) Destrezas y técnicas más avanzadas y especializadas, en particular en materia de síntesis y evaluación, necesarias para resolver problemas críticos en la investigación y/o la innovación y para ampliar y redefinir conocimientos o prácticas profesionales existentes.

C) Autoridad, innovación, autonomía, integridad académica y profesional y compromiso continuo, sustancial y acreditado respecto al desarrollo de nuevas ideas o procesos en la vanguardia de contextos de trabajo o estudio, incluida la investigación.

c) *El EUROPASS*

Si la apuesta europea es por la formación permanente, se recibe ésta donde se reciba, es preciso —como ya se había anunciado en otros estadios de la evolución de la política de formación profesional—, el establecimiento de sistemas de reconocimiento de los conocimientos, habilidades y competencias que hayan adquirido los individuos, proceso conocido como procedimiento de acreditación y certificación de cualificaciones que se ha diseñado por la UE, y se ha puesto en práctica en distintas iniciativas comunitarias.

Por Decisión 2241/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de diciembre de 2004, se implementa el marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias, conocido como EUROPASS, y ello considerando que “una

mayor transparencia de las cualificaciones y competencias facilitará la movilidad a través de Europa con fines de aprendizaje permanente y de este modo contribuirá al desarrollo de una educación y formación de calidad y facilitará la movilidad con fines profesionales, tanto entre países como entre sectores”¹⁴⁴.

El EUROPASS se define como un “*expediente personal y coordinado de documentos (...) que los ciudadanos podrán utilizar con carácter voluntario para comunicar y presentar mejor sus cualificaciones y competencias en toda Europa*”¹⁴⁵, por lo que se acompaña de una serie de documentos.

i. El *Currículum Vitae* europeo

El Currículo Vitae EUROPASS es un documento en papel y electrónico que se cumplimenta de forma voluntaria, y que tiene como finalidad que los ciudadanos puedan presentar de forma clara y completa la información relativa a sus cualificaciones y competencias¹⁴⁶. Según el modelo que aparece en el Anexo II de la Decisión 2241/2004/CE, está estructurado en tres bloques:

1. Información sobre datos personales: competencias lingüísticas, experiencia laboral y nivel de estudios y formación
2. Otras competencias adicionales, relativas a capacidades técnicas, organizativas, artísticas y sociales, y
3. Información adicional¹⁴⁷.

¹⁴⁴ Al servicio del mismo están instrumentos como el formato común europeo de Currículum Vitae, propuesto por la Recomendación 2002/236/CE de la Comisión, de 11 de marzo de 2002, el Suplemento de Diploma, recomendado por el Convenio de 11 de abril de 1997 sobre reconocimiento de titulaciones de enseñanza superior en la región europea, el Europass-Formación, establecido por Decisión 1999/51/CE del Consejo, de 21 de diciembre de 1998, relativa a la promoción de itinerarios europeos de formación en alternancia incluido el aprendizaje; el Suplemento de Certificado y el Portafolio europeo de las lenguas desarrollado por el Consejo de Europa.

¹⁴⁵ Art. 1 Decisión 2241/2004/CE.

¹⁴⁶ Art. 5 Decisión 2241/2000/CE.

¹⁴⁷ Un ejemplo de modelo de CV Europeo se puede obtener en la página webb en español de la Unión Europea.

<http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/vernav/Europass+Documents/Europass+CV.csp>.

ii. El Documento de Movilidad

El Documento de Movilidad es un documento que acompaña al EUROPASS y en el que se registran los periodos de aprendizaje realizados por los titulares en países distintos del suyo¹⁴⁸.

iii. El Suplemento de Diploma

El Suplemento de Diploma es un documento que acompaña al EUROPASS, en el que consta información sobre los niveles de estudio de enseñanza superior¹⁴⁹. No sustituye al título oficial, sino que pretende servir para que el portador pueda exportar sus capacidades a otros países. Al igual que el Suplemento de Certificado EUROPASS, no puede cumplimentarse por el individuo, sino que elaborado por la UNESCO y el Consejo de Europa, debe expedirlo el centro de enseñanza superior que ha expedido el título original¹⁵⁰. En realidad el mismo, si bien forma parte del EUROPASS, estaría vinculado al sistema de reconocimiento de títulos de enseñanza superior, lo que implica que quienes estén en posesión de un título de enseñanza superior, y además de un Suplemento de Diploma, y quieran ejercer una profesión en Estados distintos a aquél que los ha expedido, tendrá que cumplir con los requisitos exigidos en la DCP para el ejercicio de la profesión a la que habilita el título.

iv. El Portafolio de Lenguas

El Portafolio de Lenguas es un documento en papel y electrónico en el que consta información sobre los conocimientos lingüísticos del titular¹⁵¹. Está compuesto de 3 elementos:

1. El pasaporte de lenguas.
2. La biografía lingüística, y
3. El dossier lingüístico.

¹⁴⁸ Art. 6 Decisión 2241/2000/CE.

¹⁴⁹ Art. 7 Decisión 2241/2000/CE.

¹⁵⁰ Un ejemplo puede descargarse de la página Webb http://europass.cedefop.europa.eu/img/dynamic/c1388/type.FileContent.file/DSupplementExamples_es_ES.pdf.

¹⁵¹ Art. 8 Decisión 2241/2000/CE.

En el documento se reflejan de forma independiente los idiomas hablados por el portador, en una estructura en bloques:

1. El inicial donde constan los datos personales del individuo.
2. Un bloque independiente para cada lengua, en el que aparecen la autoevaluación de la capacidad lingüística estructurada en tres apartados: comprender, hablar y escribir, y los certificados obtenidos, y
3. Un último bloque, en el que a modo de cuadro, y en relación con cada lengua, se condensa la autoevaluación de la capacidad lingüística¹⁵².

v. El Suplemento de Certificado

El Suplemento de Certificado que acompaña al EUROPASS¹⁵³, es el documento en el que constan las “*aptitudes y cualificaciones correspondientes a un certificado de formación profesional*”¹⁵⁴. En realidad, éste es un documento que se adjunta a los títulos de formación profesional de grado medio o certificados de profesionalidad, y a diferencia del CV europeo y del Suplemento de Idiomas, no es un documento que puedan cumplimentar los interesados, sino serán las autoridades competentes en cada país –que deberá ser un Centro Nacional Europass– los que determinarán qué información debe contener¹⁵⁵.

¹⁵² Un ejemplo se puede descargar de la página web http://europass.cedefop.europa.eu/img/dynamic/c1349/type.FileContent.file/ELPEexamples_es_ES.pdf.

¹⁵³ También conocido como Suplemento Europass al Título/Certificado.

¹⁵⁴ Art. 9 Decisión 2241/2000/CE.

¹⁵⁵ En España el sistema todavía no está muy desarrollado, de forma que en realidad habrá que irse al CNCP para determinar las competencias y al Ministerio de Educación en el que aparecen determinadas formaciones. Un ejemplo puede descargarse de la página Webb

http://europass.cedefop.europa.eu/img/dynamic/c1387/type.FileContent.file/CSEexamples_es_ES.pdf

II. EL MARCO HISTÓRICO ESPAÑOL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La formación profesional en España ha estado sometida a múltiples avatares¹⁵⁶. Para comprender los importantes cambios que se han ido incorporando hasta la entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (en adelante LOCFP) parece conveniente analizar –siquiera someramente– los distintos estadios de evolución de esta política-derecho, ya que sólo partiendo de lo existente, y comprendiendo los cambios incorporados, se puede debatir sobre lo bueno y lo malo que se está creando.

1. LA VINCULACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL CON LA POLÍTICA EDUCATIVA: LA FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA

A principios del siglo XX se aprueba el Real Decreto Ley de 21 de diciembre de 1928, por el que se crea el Estatuto de la Formación Profesional¹⁵⁷, que ponía la formación profesional al servicio del te-

¹⁵⁶ MARTÍNEZ USARRALDE, M.J., *Historia de la formación profesional en España: de la Ley de 1955 a los programas nacionales de formación profesional*, Universitat de Valencia, 2002.

¹⁵⁷ El Estatuto de Formación Profesional se estructura en tres libros: El primero, relativo a la formación profesional y su organización, considera a la formación profesional como “*la orientación y la selección, el preaprendizaje y la instrucción parcial o completa, complementaria o de perfeccionamiento de los trabajadores profesionales de ambos sexos en las diferentes manifestaciones individuales del trabajo industrial*”. La estructura que se diseña en torno a la formación profesional comprende: la orientación y selección del personal, la formación profesional obrera, la formación profesional artesana, la formación profesional del técnico industrial y el perfeccionamiento profesional del trabajador y del trabajo.

jido económico-social del momento¹⁵⁸, si bien vinculando ésta con la que se impartía desde el sistema educativo.

Será precisamente como consecuencia de que las primeras normas reguladoras de la formación profesional se adoptaron en el ámbito de la política educativa¹⁵⁹, por lo que los programas de formación no guarden excesiva relación con las necesidades reales de las empresas y de los trabajadores. Ello provoca una brecha entre distintos tipos de formación profesional, que en atención a los fines que persigue —integración de jóvenes en el mercado de trabajo, necesidades de adaptación profesional de la fuerza de trabajo, etc.— se ofrece desde estructuras estancas conectadas con los denominados subsistemas de formación profesional.

El primero de ellos será el de la formación profesional reglada o vinculada al sistema educativo —ya que formaba parte del derecho a la educación—, pretendiendo la capacitación social de los individuos, es decir, la adquisición de conocimientos que les permitirían desenvolverse en sociedad y les habilitarían para el futuro desempeño de actividades productivas.

No es el momento de realizar un análisis en profundidad de la evolución de todas y cada una de las medidas que enfatizan en la vertiente de la formación profesional que se integra en el ámbito del sistema educativo, sin embargo, sí que parece conveniente cuanto menos esbozar las líneas de dicha evolución, para comprender, en el momento en que se analice el nuevo panorama de la formación profesional en nuestro país, cuáles son las necesidades y cómo habrán de converger todos los subsistemas en una única finalidad: potenciar la formación de los individuos a lo largo de toda la vida, como mecanismo para conseguir mejorar sus condiciones de empleabilidad o sus condiciones de trabajo, permitiendo la creación de una sociedad más formada.

¹⁵⁸ No es el momento de realizar un exhaustivo análisis de todas y cada una de las normas adoptadas sobre la formación profesional, si bien sí parece conveniente señalar dos normas que tuvieron una notable importancia en el momento en que fueron adoptadas: la Ley de Formación Profesional Industrial, de 20 de julio de 1955 y la Ley de Enseñanzas Técnicas de 1957.

¹⁵⁹ Y ello desde la Ley 14/1970, de 4 de agosto, general de educación y financiamiento de la reforma educativa, posteriormente modificada por la Ley 30/1976, de 2 de agosto. El capítulo III de la norma refiere a la formación profesional, con la que se pretende “*la capacitación de los alumnos para el ejercicio de la profesión elegida, además de continuar su formación integral*”, y se vincula con el empleo (art. 40.1). En la norma sólo se contempla lo que posteriormente se identificaría con la formación profesional reglada.

1. En 1970 se aprueba la Ley General de Educación¹⁶⁰, en la que se impone la obligación de escolarización obligatoria y gratuita hasta los 14 años, sin que se tenga especialmente en cuenta la importancia de la formación profesional.

2. Dicho protagonismo tampoco se otorga por la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, norma continuista respecto de lo anteriormente existente, y que por lo tanto relega a la formación profesional a un segundo plano, orientándose a mantener en el sistema educativo a jóvenes que no quieren continuar sus estudios y que necesitan formación para ocupar los puestos de trabajo que el mercado demanda. Las razones para su aprobación fueron más de necesidad de adoptar una norma que recogiera los principios de la Constitución Española, que de una verdadera modernización de la formación profesional en España.

3. La Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, General del Sistema Educativo (LOGSE), intenta responder a las necesidades de formación que se detectaron como consecuencia de los profundos cambios sociales experimentados en las dos décadas pasadas desde la aprobación de la Ley de Educación de 1970, sin embargo, sigue sin enfatizar en la importancia de la formación profesional en nuestro país, y ello a pesar de que aparece como finalidad de la educación *“la capacitación para el ejercicio de actividades profesionales”*¹⁶¹. En el art. 30 LOGSE se enuncian los subsistemas de formación profesional que han estado vigentes hasta la entrada en vigor de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre de Calidad de la Educación (LOCE), al determinar que *“la formación profesional comprenderá el conjunto de enseñanzas que, dentro del sistema educativo y reguladas en esta ley, capaciten para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. Incluirá también aquellas otras acciones que, dirigidas a la formación continua en las empresas y a la inserción y reinserción laboral de los trabajadores, se desarrollen en la formación profesional ocupacional que se regulará por su normativa específica”*¹⁶². La LOGSE contempla ya el concepto de cualifica-

¹⁶⁰ Ley 14/1970, de 4 de agosto, general de educación y financiamiento de la reforma educativa, posteriormente modificada por la Ley 30/1976, de 2 de agosto.

¹⁶¹ Art. 1 LOGSE.

¹⁶² Además, en la misma se fija la finalidad de la formación profesional reglada, al indicar que *“la formación profesional, en el ámbito del sistema educativo,*

ción y lo conecta con el empleo, si bien de forma residual, ya que lo vincula con la formación profesional que pretende facilitar que los jóvenes encuentren un empleo¹⁶³ y con la educación de personas adultas¹⁶⁴.

4. La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de julio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (LOCFP) supondrá el verdadero eje de inflexión de la formación profesional en nuestro país, ya que por primera vez se vincula la normativa educativa con la política de empleo, desterrando los tres subsistemas tradicionalmente existentes y poniendo en conexión la formación profesional que se imparte desde el sistema educativo –que será objeto de regulación por la LOE–, con la formación profesional para el empleo –que incluye los tradicionales subsistemas de formación ocupacional y continua–¹⁶⁵.

5. La Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre de Calidad de la Educación (LOCE), incorporará entre sus principios “*la concepción de la educación como un proceso permanente, cuyo valor se extiende a lo largo de toda la vida*”¹⁶⁶, y seguirá prestando atención a la formación profesional, ya vinculada con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales creado por la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de julio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional,

tiene como finalidad la preparación de lo alumnos para la actividad en un campo profesional, proporcionándoles una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida. Incluirá la formación profesional de base como la formación profesional específica de grado medio y de grado superior”.

¹⁶³ El art. 30.5 refiere a que la “*formación profesional específica facilitará la incorporación de los jóvenes a la vida activa, contribuirá a la formación permanente de los ciudadanos y atenderá a las demandas de cualificación del sistema productivo*”.

¹⁶⁴ En particular, en el art. 51, incluido en el título III relativo a la educación de las personas adultas, se contempla, en cuanto que objetivo: “*mejorar su cualificación profesional o adquirir una preparación para el ejercicio de otras profesiones*”. Vid. JAULÍN PLANA, C., *La implicación de los agentes sociales en la formación profesional. El reto de empresas y sindicatos en el contexto europeo*, Hergué, Huelva, 2007, pág. 101.

¹⁶⁵ Dado que en el mismo se contemplan todos ellos, se menciona la norma en cuanto que integrada en lo que se podría denominar formación profesional reglada, si bien será objeto de un detenido estudio en cuanto que norma que crea y articula el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

¹⁶⁶ Art. 1. e), por el que ya se incorporan los dictados comunitarios en torno al long-life learning.

en el ámbito de los programas de iniciación profesional¹⁶⁷, manteniéndose como itinerario formativo independiente la formación de grado medio o superior¹⁶⁸.

6. En la actualidad, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación (LOE), regula la formación profesional que se imparte desde el sistema educativo, asumiendo el compromiso ya marcado en el LOCFP¹⁶⁹, sirviendo a la finalidad de conseguir que la Unión Europea se convierta “*en la próxima década en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica, capaz de lograr un crecimiento económico sostenido, acompañado de una mejora cuantitativa y cualitativa del empleo y de una mayor cohesión social*”¹⁷⁰, y poniendo ésta al servicio del aprendizaje permanente que se desarrolla a lo largo de toda la vida¹⁷¹. La norma es importante por cuanto se integra en el diseño marcado por la LOCFP, estructurando la formación profesional del sistema educativo en torno a “*ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales*”¹⁷², en la que se delimitan dos ciclos formativos –grado medio y grado superior–¹⁷³, que estarán referidos al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales¹⁷⁴.

¹⁶⁷ Regulados en el art. 27 LOCE, con estructura flexible y carácter modular, que se impartirá en dos cursos académicos. Los mismos, en cuanto que están incluidos en el ámbito de la educación secundaria, se dirigen a las personas con 15 ó 16 años cumplidos, que no quieran cursar ninguno de los itinerarios formativos que se les ofrezcan.

¹⁶⁸ Que se contempla en el capítulo VI (relativo a la formación profesional), art. 38.

¹⁶⁹ Por ejemplo, en la Exposición de Motivos de la norma se contempla que “*ningún país puede despreciar la reserva de talento que poseen todos y cada uno de sus ciudadanos, sobre todo en una sociedad que se caracteriza por el valor creciente que adquieren la información y el conocimiento para el desarrollo económico y social*”.

¹⁷⁰ Exposición de Motivos de la LOE.

¹⁷¹ La Exposición de Motivos de la LOE concreta que “*en consecuencia, todos los ciudadanos deben tener la posibilidad de formarse dentro y fuera del sistema educativo, con el fin de adquirir, actualizar, completar y ampliar sus capacidades, conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias para su desarrollo personal y profesional*”.

¹⁷² Art. 39.3 LOE.

¹⁷³ RD 1538/2008, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

¹⁷⁴ Art. 39.4 LOE.

2. PLANES DE FORMACIÓN PROFESIONAL: LA APUESTA POR LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

La toma de conciencia acerca de la importancia de la formación profesional, lleva a que instados desde instancias públicas, surjan Planes de formación profesional para marcar las actuaciones a llevar a cabo tanto por las Administraciones como por los agentes sociales. La intención es básica: potenciar la formación profesional desde una perspectiva moderna y ajustada a las necesidades y requerimientos del mercado de trabajo, y su desarrollo marcará la evolución de la política de formación profesional en nuestro país¹⁷⁵.

A) El origen: el Plan Nacional de Inserción y Formación Profesional

La estructura en subsistemas de la formación profesional existente hasta la entrada en vigor de la LOCFP, se debe en parte a la aprobación del Plan Nacional de Inserción y Formación Profesional –conocido como Plan FIP– de 1985¹⁷⁶. En el mismo se aboga por invertir en la cualificación de los trabajadores empleados o desempleados, considerando a la formación profesional como una “*fórmula idónea para ga-*

¹⁷⁵ Vid. HERNÁNDEZ GOYA, M.A., CABRERA RODRÍGUEZ, L.J., “La calidad de la formación profesional ocupacional”, *La escuela del siglo XXI*, pág. 151; ALUJAS RUIZ, J.A., “La formación ocupacional: principal medida del eje de formación de las políticas activas de mercado de trabajo en España”, *Boletín Económico ICE*, núm. 2825, 2004, págs. 15-28; MOLINA MARTÍN, S., HERNÁNDEZ GARCÍA, J., RODRÍGUEZ MENENDEZ, M.C., “Los programas de formación ocupacional: una alternativa al término de la educación obligatoria”, *Revista Complutense de educación*, vol. 18, núm. 2, 2007, págs. 105-124; DE LA TORRE PRADOS, I., “La dimensión social del capital humano: formación ocupacional y formación continua”, *Papeles de economía española*, núm. 86, 2000, págs. 266-279; CABALLERO SÁNCHEZ, J., *Nueva ordenación de la formación profesional ocupacional*, Granada, 1999; FRÍAS, J., “Formación profesional ocupacional”, *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 4, 1994, págs. 15-22; TORRES CIA, J.M., “Actualidad de la formación profesional ocupacional”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 1, 1997, págs. 157-166.

¹⁷⁶ Orden de 31 de julio de 1985, por la que se desarrolla el acuerdo del Consejo de Ministros, en el que se aprueban las bases del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, y se regulan los cursos de formación profesional ocupacional a impartir por los centros colaboradores del INEM. El mismo es el resultado de lo previsto en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de abril de 1985.

rantizar la adaptabilidad de la fuerza de trabajo a las nuevas necesidades del sistema productivo”, sobre todo por cuanto no se había contado hasta el momento con *“instrumentos suficientes ni adecuados”*.

Su base jurídica hay que encontrarla en la Ley Básica de Empleo¹⁷⁷, en cuyo artículo 14 se preveía la elaboración de un programa de formación profesional ocupacional¹⁷⁸. El primero se crea por la Orden de 31 de julio de 1985, y se ha modificado por sucesivas órdenes hasta 1990, momento en que entra en vigor el Real Decreto 1618/1990, de 14 de diciembre, por el que se aprueba el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. La característica fundamental del mismo es que vincula la formación profesional con las exigencias de adaptación de la fuerza de trabajo a las nuevas necesidades del sistema productivo, y para ello se apuesta por la cooperación entre las distintas Administraciones Públicas —estatal y autonómicas—, Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales¹⁷⁹.

El Plan FIP I conecta por primera vez de forma real formación profesional con las políticas de empleo, abogando por la modernización de la formación profesional. Para ello se diseña una estrategia en torno a programas de formación e inserción que:

1. Pretenden fomentar la formación profesional entre colectivos como: jóvenes, parados de larga duración¹⁸⁰ y demandantes de

¹⁷⁷ Ley 51/1980 de 8 de octubre.

¹⁷⁸ En el texto del precepto no se contempla un plan integral, sin embargo, sí se sientan las bases de lo que después sería el Plan Nacional de Inserción y Formación Profesional, al determinar que *“en relación con los programas de promoción de empleo, el Instituto Nacional de Empleo establecerá un programa anual de formación profesional ocupacional que, con carácter gratuito, asegure la adecuada formación profesional de los que quieran incorporarse al mundo laboral o, encontrándose en él, pretendan reconvertirse o alcanzar una mayor especialización profesional”*, además de *“programas específicos para facilitar la orientación, formación y empleo de aquellas personas que tengan especiales dificultades de colocación”*. Vid. TORRES SOLÉ, T., “Cambios y tendencias de la formación en España, del primer al segundo Programa Nacional de Formación Profesional”, *Revista de Educación*, núm. 322, 2000, págs. 341-354; BARROSO BARRERO, J., “Situación actual de la formación profesional ocupacional en España: El nuevo plan de formación e inserción profesional”, *Economía industrial*, núm. 278, 1991, págs. 117-133.

¹⁷⁹ En realidad, el mismo ya se previó en el Acuerdo Económico y Social de 9 de octubre de 1984.

¹⁸⁰ Éstos se prevén en el art. 1.1 y se desarrollan en el art. 2. En realidad las medidas que contemplan atienden a los jóvenes, diseñándose estrategias en torno a

primer empleo que dispongan de titulación suficiente y sean contratados en prácticas¹⁸¹.

2. Perpetúan la conexión entre formación profesional y educación, al pretender que los jóvenes que no han completado los estudios de Enseñanza General Básica, sigan en el sistema educativo y participen en programas de enseñanza en alternancia¹⁸², y

3. Universalizan la formación profesional, al extenderla a todos los ámbitos, y adaptando la oferta a las necesidades de reconversión profesional en el ámbito rural y en los sectores o empresas en reconversión industrial¹⁸³.

Se consolida de este modo una estructura de la formación profesional, en subsistemas:

1. Subsistema de formación reglada, que se imparte en el marco del sistema educativo¹⁸⁴.

2. Subsistema de formación profesional ocupacional, conecta con la política de empleo y dirigido a dotar de capacitación a las personas para el desempeño de un trabajo¹⁸⁵.

los contratos para la formación (art. 2), programas de formación profesional ocupacional para parados con edades comprendidas entre 20 y 25 años que tengan titulación para acceder a contratos en prácticas (art. 3) y cursos de formación ocupacional para parados de larga duración mayores de 25 años (art. 4).

¹⁸¹ Desvinculado de los anteriores, en el art. 1. 2, se contemplan programas para la inserción profesional de jóvenes demandantes del primer empleo que se desarrollan en los arts. 5 y 6. El mismo utiliza una fórmula de subvención del coste salarial que posteriormente se vería que no dio buenos resultados.

¹⁸² Contemplados en el art. 1.3 y desarrollados en la sección 3.^a, arts. 7 a 9, contempla formación compensatoria de jóvenes menores de 16 años, la realización de prácticas profesionales para alumnos de formación profesional de segundo grado, para lo que se prevé un sistema de becas para los participantes y compensaciones económicas para las empresas, y formación compensatoria de adultos y homologación de la formación ocupacional llevada a cabo durante el servicio militar.

¹⁸³ Contemplados en el art. 1.4 y desarrollados en la sección 4.^a, prevé fórmulas de reciclaje o perfeccionamiento profesional de trabajadores eventuales del campo, o adaptación a nuevas técnicas de explotación agropecuaria y fórmulas de reciclaje y perfeccionamiento de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo en empresas en proceso de reestructuración.

¹⁸⁴ Éste no se explicita en el texto del Plan, sin embargo medidas como los programas para la recuperación de la escolaridad de jóvenes, se enmarcarían en el ámbito de este subsistema.

¹⁸⁵ Como se ha analizado, la preocupación es fundamentalmente por el colectivo de jóvenes, ya que no se mencionan otros como el de personas con discapaci-

3. Subsistema de formación profesional continua, que acerca la formación profesional a los trabajadores en activo que requieren de una formación especializada que les permita mantener sus empleos –adaptando sus conocimientos a las circunstancias cambiantes del mercado– o que les permita mejorar su empleabilidad¹⁸⁶.

dad, mujeres o personas en situación de exclusión social. La razón hay que encontrarla en el contexto histórico en el que se aprueba la norma, en el que los problemas de empleabilidad de jóvenes preparados, lleva a que este colectivo se convierta en eje de las actuaciones concretadas en el Plan.

¹⁸⁶ Alguno de los programas contenidos en el Plan se acercan a esta medida, si bien sólo de forma residual. Vid. SALA FRANCO, T., LLEÓ CASANOVA, B., PEDRAJAS MORENO, A., *La formación profesional continua de los trabajadores en la empresa*, Tirant lo Blanch, 2005; VALDÉS DAL-RÉ, F., “La regulación de la formación profesional continua: balance de una experiencia convencional ya consolidada”, *Relaciones laborales*, núm. 2, 1998, págs. 96-114; VALDÉS DAL-RÉ, F., “La formación profesional continua, entre el diálogo social y la negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2001, págs. 107-116; PEDRAJAS QUILES, A., “Formación profesional continua”, *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, núm. 26, 2008, pág. 59; BERNÁRDEZ CANCELAS, D., “La formación profesional continua”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 1, 1997, págs. 73-78; DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO “Estudio sobre las acciones formativas del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional: Principales resultados”, *Economía y Sociología del trabajo*, núm. 23-24, 1994; SARAMONA I LÓPEZ, J., PINEDA HERRERO, P., “El nuevo modelo de formación continua en España: balance de un año de cambios”, *Revista de educación*, núm. 341, 2006, págs. 705-736; BUENO CAMPOS, E.J., “La formación profesional continua y la competitividad en España”, *Situación: revista de coyuntura económica*, núm. 4, 1996, págs. 167-180; AZNA DÍZA, I., HINOJO LUCENA, F.J. “La integración social a través del empleo y la formación: origen y evolución histórica de la Formación Profesional Ocupacional”, *Revista iberoamericana de educación*, vol. 48, núm. 6, 2009; AZNAR DÍAZ, I., FERNÁNDEZ NARES, S., “Enfoque organizativo del contexto de la formación profesional ocupacional desde la perspectiva de la formación para el empleo”, *La educación no formal y diferenciada: fundamentos didácticos y organizativos* (TORRES MARTÍN, C., PAREJA FERNÁNDEZ DE LA REGUERA, J.A., Coord.), CCS Editorial, Madrid, 2007; SANZ LABRADOR, I., CRESPO GALÁN, J., “La formación continua en España: implicaciones de política económica”, *Papeles de economía española*, núm. 86, 2000, págs. 280-294; GARCÍA RUIZ, M.R., “Perfil profesional y necesidades de formación en trabajadores que participan de la formación continua”, *Revista de educación*, num. 344, 2007, págs. 225-226; ARRIBAS MAGRO, M.C., *Gestión de la formación continua en las administraciones públicas*, GPS, Madrid, 1999; CAS-TANYER FIGUERAS, F., *La formación permanente en la empresa*, Macombo, Barcelona, 1988; PARRA LUNA, F., *La empresa contra sí misma: la perentoria necesidad de una nueva formación empresarial como salida de la crisis*, Ediciones Deusto, 1993; BENITO MARTÍNEZ, J., GARCÍA MARTÍNEZ, A., *Formación*

Si bien la Ley 51/1980, de 8 de octubre Básica de Empleo, ya contemplaba en el art. 45 las “certificaciones de la profesionalidad”, en el Plan no se contempla ninguna medida en relación con dicha posibilidad.

Teniendo en cuenta que en el Plan se aboga por la participación de distintas instituciones e interlocutores para adecuar la formación profesional a los requerimientos del mercado, y precisamente como consecuencia del impulso que el Gobierno da con su aprobación a la formación profesional, se iniciarán una serie de reuniones para la creación del Consejo General de Formación Profesional, que verá la luz al año siguiente¹⁸⁷ y que será el órgano especializado que asesora al Gobierno en materia de Formación Profesional.

A partir de 1986 se inician una serie de reuniones con un objetivo ambicioso que todavía hoy está dotado de cierta fuerza: convertir a la formación profesional en una herramienta al servicio de los ciudadanos que les permitirá crecer como personas, que les influirá en su empleabilidad y que ayudará a la progresión del país. En otros términos, se inicia el profundo debate mantenido hasta hoy en día acerca de la necesidad de impulsar la formación profesional en España, y que ha llevado a que sigan apareciendo distintos Acuerdos en materia de formación profesional.

B) La consolidación de los Planes: el Plan FIP de 1990

En la intención dotar a los Planes de Formación Profesional de carácter permanente, se aprueba el Real Decreto 1618/1990, de 14 de diciembre, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e

continua: balance y perspectivas, DM, Murcia, 2002; LAPEÑA LAPEÑA, A., GONZÁLEZ SÁNCHEZ, M.C., *La formación continua de los trabajadores: manual del formador*, Instituto de Formación y Estudios Sociales, 1994; RUBIO, M.J., *La formación profesional continua y los agentes de formación: un grupo ocupacional hacia la profesionalización*, Universitat de Barcelona, 1997; MOLINA HERMOSILLA, O., “El nuevo modelo de formación profesional continua: luces y sombras”, en *Empleo y mercado de trabajo: nuevas demandas, nuevas políticas, nuevos derechos* (MOLINA NAVARRETE, Coord.), 2005, págs. 359-369; TORRES CÍA, J.M. “El modelo de formación profesional continua: Conclusiones provisionales sobre su aplicación”, *Economistas*, núm. 71, 1996, págs. 26-28; DAVIS, N., “La inversión de las empresas en la formación profesional continua”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 13, 1998, págs. 77-82.

¹⁸⁷ Ley 1/1986, de 7 de enero.

Inserción Profesional¹⁸⁸. El mismo se adopta para incorporar una serie de modificaciones que permitieran atender a aspectos no regulados en la Orden Ministerial de 1985, y para incorporar los cambios que se habían producido como consecuencia de la modificación de la normativa reguladora del Fondo Social Europeo¹⁸⁹, conectando la formación profesional en España con los objetivos comunitarios, y los previstos en la LOGSE¹⁹⁰.

En el Plan se incorporan las previsiones comunitarias en materia de cualificaciones, ya que como indica la Exposición de Motivos de la norma, el Plan *“puede considerarse antecedente del programa nacional de formación profesional que deberá garantizar la coordinación de la oferta de formación profesional de base y específica, gestionada por la administración educativa, con la formación profesional ocupacional, gestionada por la administración laboral, y establecer las correspondencias o convalidaciones entre los conocimientos adquiridos en ambas ofertas formativas, en paralelo con el programa europeo de correspondencia de cualificaciones, con la doble finalidad de hacer efectiva la libre circulación de trabajadores y facilitar su adaptación a los cambios tecnológicos y organizativos que se producirán como consecuencia del mercado único”*.

Como novedades destacar que se adecuan los programas existentes a los nuevos requerimientos del mercado¹⁹¹, y se incluyen

¹⁸⁸ Según consta en la Exposición de Motivos del RD 1618/1990, *“para adaptarlo a las transformaciones acaecidas en el mercado de trabajo y mejorar la gestión y calidad de la oferta de formación profesional ocupacional”*.

¹⁸⁹ Reglamento (CEE) 4255/88, del Consejo, de 19 de diciembre de 1988.

¹⁹⁰ Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de ordenación general del sistema educativo, para, según se explicita en la Exposición de Motivos del RD 1618/1990, de 14 de diciembre, ajustarse a las previsiones en materia de formación profesional ocupacional dirigida a la inserción y reinserción laboral de los trabajadores y a la formación continua en las empresas (artículo 30, apartado 1), a la colaboración de la administración laboral con las administraciones educativas para conseguir la educación de las personas adultas (artículo 51, apartado 1) y al observatorio permanente de la evolución de las ocupaciones (disposición adicional decimoctava).

¹⁹¹ Así, se mantienen los Programas de formación profesional ocupacional para jóvenes y parados de larga duración, en particular el Programa de garantía de apoyo formativo a jóvenes contratados para la formación, el Programa de formación profesional ocupacional para jóvenes parados menores de 25 años, el Programa de formación profesional ocupacional para parados de larga duración, se mantiene igualmente el Programa de formación compensatoria de jóvenes menores de 16 años, e igualmente los Programas de formación compensatoria de adultos y for-

otros nuevos para atender a colectivos no contemplados anteriormente, si bien no serán éstos los únicos cambios que introduce en la regulación de la formación profesional:

1. Se incorpora un Programa de formación profesional ocupacional para jóvenes entre 25 y 30 años¹⁹².

2. El Programa de recuperación de la escolaridad y de enseñanza en alternancia, se sustituye por Programas de formación en alternancia para jóvenes menores de 25 años alumnos de cursos de formación profesional ocupacional.

3. Los programas de formación en alternancia de los alumnos de formación profesional de segundo grado, de los módulos profesionales experimentales y de la enseñanza universitaria, sustituyen al Programa de Formación Profesional de segundo grado en alternancia.

4. Aparece el nuevo Programa de formación profesional ocupacional del personal de empresas y trabajadores autónomos, sobre todo para conseguir su adaptación a la incorporación de nuevas tecnologías en los procesos productivos.

5. Se incorporan programas para nuevos colectivos, entre ellos:

A) Programas de formación profesional ocupacional dirigidos a mujeres que intentan reintegrarse a la actividad —y que pretenden que se formen en aquellas actividades en que se encuentran subrepresentadas— o facilitar la inserción profesional de mujeres con responsabilidades familiares y especiales dificultades en la búsqueda de empleo¹⁹³.

mación ocupacional durante el servicio militar, y el Programa de formación ocupacional en el ámbito rural y en sectores o empresas en reestructuración. Vid. DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO “Estudio sobre las acciones formativas del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional: Principales resultados”, *Economía y sociología del trabajo*, núm. 23-24, 1994.

¹⁹² En la Orden Ministerial de 31 de julio de 1985, sólo se contemplaba un programa de formación ocupacional para jóvenes parados con edades comprendidas entre los 20 y 25 años que tuvieran titulación para acceder a contratos en prácticas.

¹⁹³ Para lo que se exige que éstas sean mayores de 25 años, ya que en caso de que fueran menores podrían beneficiarse de otros programas diseñados para jóvenes, y además, que hayan interrumpido su vínculo con el mercado de trabajo durante al menos 5 años contados desde la extinción del contrato anterior (art. 14).

B) Programas de formación profesional ocupacional para alumnos que participen en programas conjuntos con organismos de formación de otros Estados miembros de la Comunidad Económica Europea¹⁹⁴.

C) Programa de formación profesional ocupacional de emigrantes e inmigrantes¹⁹⁵.

D) Programa de formación profesional ocupacional de socios de cooperativas y sociedades anónimas laborales¹⁹⁶.

E) Programa de formación profesional ocupacional de marginados sociales y minorías étnicas¹⁹⁷.

F) Programas para demandantes de empleo no desempleados, perceptores de prestaciones económicas por desempleo, y parados mayores de 25 años que lleven inscritos como desempleados en una oficina de empleo menos de un año¹⁹⁸.

Además, se crean los comités provinciales de seguimiento de la formación profesional ocupacional, con funciones de seguimiento de los Programas y de participación con el por entonces Instituto Nacional de Empleo y en el Consejo General de Formación Profesional¹⁹⁹, se regula la posibilidad de formación a distancia²⁰⁰, y por fin regula la certificaciones de la profesionalidad previstas en el art. 45 de la Ley 51/1980, Básica de Empleo²⁰¹.

En resumen, el Programa, tal y como se aprueba en el RD 1618/1990, de 14 de diciembre, supone un avance respecto del acordado y aprobado por la Orden Ministerial de 31 de julio de

¹⁹⁴ Art. 15 RD 1618/1990, de 14 de diciembre, en clara conexión con las políticas comunitarias de movilidad de trabajadores y estudiantes.

¹⁹⁵ Con el requisito de que la formación para emigrantes y sus familiares se realice durante los tres años siguientes a su emigración (art. 17 RD 1618/1990, de 14 de diciembre).

¹⁹⁶ Art. 18 RD 1618/1990, de 14 de diciembre.

¹⁹⁷ Art. 19 RD 1618/1990, de 14 de diciembre.

¹⁹⁸ Que se denominan en el art. 20 RD 1618/1990, de 14 de diciembre, Programas de formación profesional ocupacional para otros colectivos.

¹⁹⁹ Art. 26 RD 1618/1990, de 14 de diciembre.

²⁰⁰ Art. 29 RD 1618/1990, de 14 de diciembre.

²⁰¹ Expedidos por el Instituto Nacional de Empleo, pudiendo los alumnos que realizaran módulos o áreas formativas aisladas, ir acumulando los correspondientes justificantes de asistencia y aprovechamiento “*hasta completar un itinerario formativo en una ocupación y obtener, entonces, el certificado de profesionalidad correspondiente*” (Art. 35.4 RD 1618/71990, de 14 de diciembre).

1985, si bien está centrado en la formación profesional ocupacional, y prevé medidas dirigidas únicamente a facilitar el acceso a la formación profesional de colectivos con especiales dificultades de empleabilidad.

C) La formación profesional al servicio del empleo: el Plan FIP de 1993

Como consecuencia de la necesidad de poner “*un mayor énfasis en la reinserción profesional de aquellas personas en situación de paro, cuya permanencia en el mismo constituye una dificultad adicional para su vuelta al trabajo*”, y de potenciar la formación profesional al servicio del empleo, se aprobará el Plan Nacional de Formación Profesional para el periodo 1993-1996, por Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo²⁰².

El mismo atiende a dos requerimientos:

1. La gestión de la formación profesional ocupacional por las Comunidades Autónomas, y “*la asunción por parte de los interlocutores sociales de un alto grado de responsabilidad en la impartición de la formación continua a los trabajadores asalariados*”, y
2. La necesidad de asegurar la complementariedad de la formación profesional reglada y la ocupacional, y la relación entre formación profesional ocupacional e inserción profesional.

A pesar de las novedades que acoge, el Plan sigue dirigiéndose a regular las acciones de formación profesional ocupacional²⁰³, y para

²⁰² Modificado por RD 1936/2004, de 27 de septiembre, y RD 1593/1994, de 15 de julio, fue objeto de desarrollo por diversas Órdenes Ministeriales, entre otras, Orden Ministerial de 13 de abril de 1994, modificada por la Orden Ministerial de 20 de septiembre de 1995, por la Orden Ministerial de 9 de octubre de 1998, Orden Ministerial de 14 de octubre de 1998, Orden TAS/466/2002, de 11 de febrero, Orden TAS/1495/2003 de 31 de marzo, Orden TAS/3309/2004, de 6 de octubre, Orden TAS 630/2005, de 7 de marzo, y Orden TAS 3868/2006, de 20 de diciembre.

²⁰³ El art. 1.1 concreta la cuestión, al indicar que “*El Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional comprende el conjunto de acciones de formación profesional ocupacional dirigidas a los trabajadores desempleados, para proporcionarles cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarles laboralmente, cuando los mismos carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada*”.

colectivos concretos²⁰⁴, eliminándose el listado de Programas a implementar. La finalidad es acercar la formación profesional a sectores de población con dificultades para su inserción o reinserción laboral²⁰⁵, por lo que prevé una serie de reformas respecto de lo dispuesto en los planes anteriores:

1. Se concretan las dos formas generalizadas de formación —presencial y a distancia— y se potencia la simultaneidad de formación teórica y práctica, vinculando ésta con la política de empleo al tener que realizarse o bien en aulas-taller o “*en empresas con las que se hayan celebrado los oportunos convenios de colaboración, directamente o a través de la organización empresarial correspondiente*”²⁰⁶.
2. Por primera vez se presta atención a la formación de los formadores²⁰⁷.
3. Los Centros Nacionales de Formación Profesional Ocupacional, se especializarán por familias profesionales²⁰⁸.

²⁰⁴ Que se concretan en el art. 1.2 en: “a) *Desempleados perceptores de prestación o subsidio por desempleo, b) Desempleados mayores de veinticinco años en especial los que lleven inscritos más de un año como parados, aun cuando no se encuentren en la situación prevista en la letra a. c) Desempleados menores de veinticinco años que hubiesen perdido un empleo anterior de, al menos, seis meses de duración, aun cuando no se encuentren en el supuesto a. d) Desempleados con especiales dificultades para su inserción o reinserción laboral, en especial mujeres que quieran reintegrarse a la vida activa, minusválidos y migrantes*”.

²⁰⁵ Por ello, los antiguos listados de Programas se sustituyen por una “*planificación de las acciones*”, concretada en el art. 2 RD 631/1993, de 3 de mayo, en la que las propuestas se realizarán por las Comunidades Autónomas que hubieran asumido el traspaso de la gestión del Plan, y las acciones se desarrollarán por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con carácter trienal, estableciéndose “*una distribución, a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, por especialidades formativas y colectivos prioritarios, teniendo en cuenta las características del paro y las necesidades de formación en las diferentes Comunidades Autónomas y sectores productivos, así como una planificación de las necesidades de formación del profesorado que se deriven de las mismas*”.

²⁰⁶ Art. 4.1 RD 631/1993, de 3 de mayo, cuyo apartado 2 dispone que dichas prácticas no supondrán “*la existencia de relación laboral entre los alumnos y la empresa*”.

²⁰⁷ Dado que el art. 14 RD 631/1993, de 3 de mayo plantea la posibilidad de establecer “*programas para complementar la formación inicial, suministrar una formación inicial didáctica o facilitar la actualización técnico-pedagógica del profesorado y de los expertos docentes*”. Vid. OJANEN, S., CABALLERO HERNÁNDEZ-PIZARRO, M.A., “Cómo formar profesionales de la enseñanza”, *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, núm. 32, 1998, págs. 159, 169;

²⁰⁸ Éstas todavía no están vinculadas al SNCFP, y su CNCP, sino que se concretan en el Anexo al RD 631/1993, de 3 de mayo, de forma diferente a la actual-

4. Se implementa el sistema de reconocimiento de cualificaciones –acogiendo las indicaciones europeas–, a través de la expedición de certificados de profesionalidad²⁰⁹, que tendrán validez en todo el territorio nacional, y en coordinación con el Catálogo de Títulos Profesionales del Ministerio de Educación y Ciencia²¹⁰.

3. LOS ACUERDOS BIPARTITOS Y TRIPARTITOS AL SERVICIO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA

Una política en materia de formación articulada por las autoridades públicas y totalmente ajena a las necesidades de las empresas, no serviría a ningún objetivo verdaderamente eficiente. Por ello, fruto del consenso se intenta modificar el panorama de la formación profesional vinculándolo al empleo y configurando un mapa formativo moderno, ajustado a las demandas sociales, que beneficie a todas las estructuras implicadas o afectadas: Estado, empresarios, interlocutores sociales, trabajadores y sociedad en general, que adopta su expresión en los acuerdos de formación profesional continua.

En la década de los 90 del siglo pasado empiezan a surgir una serie de acuerdos, fruto de la negociación o diálogo social entre agentes sociales y autoridades públicas, en la intención de coordinar las diferentes acciones adoptadas. Estos acuerdos tienen su base jurídica en el art. 83.3 ET y 90 ET, en los que se contempla la posibilidad de negociación de cuestiones formativas especialmente de la considerada como formación profesional continua. Esto sin embargo no puede entenderse en el sentido de la existencia de una des-

mente prevista en el CNCP. Por RD 1963/2004, de 27 de septiembre, se modifica el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, para incorporar en el anexo en el que se relacionan los centros nacionales de formación profesional ocupacional, nuevas familias.

²⁰⁹ Desde luego es éste el momento en el que se otorga importancia a dichos certificados. El art. 18 RD 631/1993, de 3 de mayo, indica que la finalidad es “*mejorar la transparencia del mercado de trabajo y facilitar la libre circulación de trabajadores a nivel comunitario*”.

²¹⁰ El compromiso adquirido en el art. 18.2 RD 631/1993, de 3 de mayo, es elaborar un Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad, y ello con una finalidad concreta, “*establecer el sistema de correspondencias y convalidaciones entre las enseñanzas de formación profesional reglada y los conocimientos adquiridos en la formación profesional ocupacional y en la experiencia laboral*”.

preocupación sobre otras facetas de la formación –reglada y ocupacional–, sino que la intención es mejorar aquellos aspectos sobre los cuales no ha existido una amplia producción legislativa y que están íntimamente conectados con las necesidades de formación de empresarios y trabajadores²¹¹.

A) Del I Acuerdo Nacional y Tripartito de Formación continua al Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional

El 16 de diciembre de 1992, se firma por los agentes sociales²¹² el I Acuerdo Nacional de Formación Continua, que seis días más tardes se convertiría con pequeñas modificaciones en el I Acuerdo Tripartito de Formación Continua por participar también el Gobierno. Ambos son importantes desde la perspectiva de la formación profesional, por cuanto delimitan, a partir de la concreción de los principios generales y funciones de la formación continua, cuáles son las necesidades formativas y cómo puede conectarse formación con exigencias del mercado de trabajo.

La importancia que tuvieron los mismos en la configuración de uno de los subsistemas de formación profesional en nuestro país –la formación continua–, llevará a que el Gobierno y los agentes sociales²¹³

²¹¹ Vid. RODRÍGUEZ RAMOS, M.J., SÁNCHEZ MUÑOZ, A.L., “El cumplimiento de los acuerdos concertados en materia de Formación Profesional”, *La concertación social tras la crisis* (OJEDA AVILÉS, A., Coord), Ariel, 1990; ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., “Acuerdos estatales de concertación social y competencias de las Comunidades Autónomas. El caso de la formación profesional”, en *Derecho vivo del trabajo y constitución: estudios en homenaje al Profesor Doctor Fernando Suárez González* (SALA FRANCO, T., RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., BORRAJO DACRUZ, E., Coords), 2003, La Ley, Madrid, págs. 27-42; PIMENTEL SILES, M., “Diálogo Social y Formación Profesional”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 1, 1997, págs. 17-20; RAMOS QUINTANA, M., “Negociación colectiva, concertación social y formación profesional continua”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 1994, págs. 206-219; VALDÉS DAL-RÉ, F., “La compleja estructura contractual de la ordenación de la formación profesional continua”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 1995; RIESGO MÉNGUEZ, L., *La formación en la empresa*, Thomson-Paraninfo, 1983; GRAPPIN, J.P., *Claves para la formación en la empresa*, CEAC, 1990.

²¹² UGT y CCOO y CEOE-CEPYME.

²¹³ El acuerdo se firma con las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT, y las Asociaciones Empresariales CEOE y CEPYME.

firmaran el 19 de diciembre de 1996, el Acuerdo de Bases sobre Política de Formación Profesional, verdadero pilar de los futuros acuerdos sobre aspectos formativos concretos, que trató de conectar la formación profesional con el sistema productivo²¹⁴. El acuerdo pretende vertebrar e interrelacionar los tres subsistemas de formación²¹⁵, pensando ya en términos de globalización, al propiciar “*la interrelación funcional entre los sistemas de clasificación profesional surgidos de una renovada negociación colectiva y el Sistema Nacional de Cualificaciones*”²¹⁶, y fijando las líneas de actuación en cada uno de los tres subsistemas de formación profesional. Además, se diseñan las competencias del “*futuro Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales*”, al que se encomienda como actuación la consolidación de los tres ejes transversales a las líneas de actuación de los subsistemas de formación profesional:

1. Creación de observatorios descentralizados sobre la evolución de las competencias profesionales en las empresas.
2. Creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales para la convalidación de los títulos y certificados de los cursos reconocidos y la homologación de los certificados obtenidos mediante acciones de formación continua.
3. Mejora de la información sobre la oferta de formación, y
4. Creación de un sistema de certificación de competencias, “*al interior del país, pero teniendo en cuenta también el marco de la Unión Europea y de la movilidad de mano de obra entre los países que la conforman*”.

²¹⁴ El mismo se enmarca ya en el ámbito de lo diseñado a nivel comunitario, cuando indica que “*la coherencia de la oferta de formación con la demanda de cualificaciones profesionales en el mercado, depende más que en el pasado de la recomposición constante de las competencias profesionales necesarias en los procesos de trabajo, debido a la reorganización frecuente de los mismos en el interior de la empresa. Por ello se requiere de la formación inicial un espectro amplio de conocimientos aplicables, para flexibilizar después, todo cuanto sea posible los modos y medios de intervención de la formación ocupacional y la formación continua*”.

²¹⁵ En el que documento se identifican con: la formación reglada (formación de ciclo largo), y la formación ocupacional y la formación continua para empleados (formaciones de ciclo corto), distinguiéndose también entre formación profesional inicial y formación de adaptación y readaptación al empleo.

²¹⁶ En el documento también se diseñan las competencias del “*futuro Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales*”, fijándose éstas en la consolidación de las líneas de actuación de los distintos subsistemas de formación.

B) Evolución de los acuerdos en el subsistema de formación profesional continua

Tras el Acuerdo de Bases de la Formación Profesional, y con la misma fecha de éste²¹⁷, se firma el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, en el que se fijan como iniciativas de formación: los Planes de Formación de Empresa²¹⁸, Agrupados²¹⁹ y los Planes Intersectoriales²²⁰, las Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación y los Permisos Individuales de Formación²²¹. Éste supone el diseño de la formación profesional negociada²²², siendo interesante la permanente conexión que se establece entre empresas y ofertas de formación.

Su éxito provocó que se aprobara el III Acuerdo Nacional de Formación Continua²²³, cuya gestión se encarga a la nueva Fundación Tripartita de Formación Continua, modificándose las iniciativas de forma-

²¹⁷ De 16 de diciembre de 1992.

²¹⁸ Identificados en el art. 6. Éstos deberán estar elaborados por las empresas, que, en caso de no querer hacerlo, debían adscribirse a uno agrupado, concretándose en el art. 7 el contenido de los mismos y en el art. 8 las condiciones para presentarlos.

²¹⁹ Identificados en el art. 9 y para aquellas empresas que o bien no puedan por sí mismas por no cumplir con los requisitos del art. 8 elaborar un plan propio, o bien para aquellas empresas que por sus características quieran acogerse a este tipo de planes.

²²⁰ Identificados en el art. 10 como Planes de Formación en el ámbito Sectorial Estatal, se concretan en el marco de los Convenios Colectivos Sectoriales Estatales o mediante Acuerdos Específicos que pudieran suscribirse por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en dicho ámbito.

²²¹ Art. 5 II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

²²² Ésta se define como “*el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, a través de las modalidades previstas en el mismo, dirigidas a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador*”.

²²³ De 19 de diciembre de 2000. El mismo tiene como eje central la articulación de la negociación colectiva en niveles sectoriales y territoriales. En su preámbulo se concreta la función primordial de la formación continua “*función de adaptación permanente de mejora de las competencias y cualificaciones, para fortalecer la situación de competitividad de las empresas y del empleo en las mismas, una función de promoción social y personal y de fomento de la empleabilidad de los trabajadores, y una función de actualización de la formación de los representantes de los trabajadores, en sus ámbitos específicos, que facilite una mayor profesionalidad y una mejor integración y cohesión social en las empresas*”.

ción para incluir los Planes Específicos de la Economía Social, que se pueden presentar por las cooperativas y sociedades laborales²²⁴.

Con el IV Acuerdo Nacional de Formación²²⁵ –vigente hasta el 31 de diciembre de 2010– se modifica la estructura de la formación profesional, confluyendo los subsistemas de formación profesional continua y ocupacional en el de formación para el empleo²²⁶. El mismo acoge el mandato comunitario de enfatizar en el aprendizaje a lo largo de la vida²²⁷,

²²⁴ El art. 10, concreta que “*dadas las especiales características de la Economía Social, y sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en los artículos anteriores en relación con los Planes de Formación de Empresa y Planes de Formación Agrupados, para las cooperativas y sociedades laborales se podrán presentar Planes de Formación, de ámbito estatal o autonómico, dirigidos a dos o más empresas que, sin pertenecer a un mismo sector productivo, atiendan demandas formativas derivadas de la naturaleza jurídica de aquéllas o de necesidades de carácter transversal*”, pudiendo ser solicitantes “*las Confederaciones y Federaciones de Cooperativas y/o Sociedades Laborales con notable implantación en la Economía Social, en el ámbito estatal o autonómico al que se dirige el Plan*”.

²²⁵ De 1 de febrero de 2006, firmado por CCOO, UGT y COE-CEPYME, y publicado en el BOE núm. 73 de 27 de marzo de 2006. Su contenido es resultado de lo dispuesto en la Declaración del Diálogo Social “Competitividad, empleo estable y Cohesión Social”, de junio de 2004, en el que se encomendaba al diálogo social realizar “*las adaptaciones necesarias del actual modelo de formación de los trabajadores*”.

²²⁶ Sus fines se contemplan en el art. 6 del IV Acuerdo Nacional de Formación, en el que, si bien no se define éste de forma explícita, sí se pueden desprender de sus fines en qué consiste éste, al concretarse en el art. 6.1, que pretende “*favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores, con independencia de su situación de ocupación o desempleo, mejorando su capacitación profesional y promoción personal*”.

²²⁷ El Acuerdo sigue la línea ya marcada en el ámbito europeo, de promover una formación basada en el aprendizaje permanente, por lo que apuesta por un modelo integrado de formación “*manteniendo los pilares que han permitido su desarrollo en los últimos años, y tratando de superar las insuficiencias del modelo hasta ahora vigente así como de potenciar los elementos que permitan progresar aún más en el logro de los objetivos de formación y compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador*”. Vid. KOVACS, I., “Trabajo, cualificaciones y aprendizaje a lo largo de la vida: Ilusiones y problemas de la sociedad de la información”, *Sociología del trabajo*, núm. 34, 1998, págs. 3-26; SARRATE CAPDEVILA, M.L., “La educación a lo largo de la vida, prioridad de la Unión Europea”, *Educación XXI: Revista de la Facultad de Educación*, núm. 3, 2000, pág. 245-262; JATO SEIJAS, E., *La formación profesional en el contexto europeo: nuevos desafíos y tendencias*, Estel, Barcelona, 1998; CABALLERO SÁNCHEZ, J., *Contexto de la formación profesional en la Unión Europea*, Granada, 1999; ROBERT, F., “La formación profesional, un reto permanente”, *Círculo de Empresarios*, núm. 47, 1989, págs. 127-134; JIMÉNEZ JIMÉ-

e integra lo dispuesto en la LOCFP²²⁸. El hecho de que se cambie la denominación –formación para el empleo– no implica que se hayan eliminado las iniciativas y acciones de la formación profesional continua y ocupacional, sino que éstas se integran en una oferta formativa dirigida a todos los trabajadores –cuando buscan un empleo y cuando están empleados²²⁹– distinguiéndose entre formación de demanda, de oferta²³⁰, y en alternancia²³¹, y conectando la formación con las cualificaciones contempladas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones²³², ya que en el espíritu del Acuerdo subyace que una formación orientada a la mejora de la cualificaciones de los trabajadores repercutirá en la mejora de la empleabilidad²³³.

En el Acuerdo se aboga por un diseño integral que impulse y extienda entre empresarios y trabajadores una formación profesional que responda a sus necesidades –diferentes según se demande por trabajadores o empresarios y según evolucione el mapa del empleo en nuestro país– y que contribuya al desarrollo de una eco-

NEZ, B., *Claves para comprender la formación profesional en Europa y en España*, EUB, Barcelona, 1996; MASSON, J-R, “La contribución de la política europea de formación profesional a las reformas en los países asociados de la Unión Europea”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 41, 2007, págs. 48-72.

²²⁸ Dicha influencia es patente a lo largo del IV Acuerdo Nacional de Formación, así, en el art. 7.7 y en cuanto que fines de la formación para el empleo, se explicita dicha vinculación, al mismo tiempo que las previsiones contenidas en dicha norma se detectan a lo largo de todo el Acuerdo, poniendo atención en el impulso de la certificación de la formación profesional (art. 8.8) y la adecuación competencial (art. 8.12).

²²⁹ Así se dispone en el art. 8.1 IV Acuerdo Nacional de Formación en el que se indica que éstos mantendrán sus especificidades en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida.

²³⁰ Según el art. 8.3 IV Acuerdo Nacional de Formación, formación en la empresa y permisos de formación, es decir, el término refiere a la formación demandada por las empresas, mientras que la formación profesional de oferta refiere a la oferta formativa dirigida directamente a los trabajadores.

²³¹ Aquélla en la que las competencias se adquieren a través de procesos mixtos de empleo y formación.

²³² Dados los distintos estadios de evolución del CNCP, ello no quiere decir que no se pueda ofrecer formación no ligada al mismo, y ello tanto cuando el ámbito en el que la formación se ofrece no haya sido objeto de desarrollo en el Catálogo, cuando habiendo sido desarrollado, sin embargo la formación precisada no se ajuste a lo allí contenido, en cuyo caso lo deseable sería el ajuste del CNCP a los requerimientos de formación.

²³³ Vid. “Acuerdo de Formación Profesional para el empleo”, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, Madrid, 2006.

nomía basada en el conocimiento. Puede afirmarse sin lugar a dudas, que el Acuerdo es el germen del subsistema de formación profesional para el empleo que verá la luz con la entrada en vigor del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, favoreciendo el giro que se ha dado a la formación profesional tal y como había sido concebida hasta ahora.

III. LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SIGLO XXI: EL NUEVO MAPA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La formación profesional de este siglo se caracteriza por haber sufrido un cambio respecto de lo hasta ahora conocido, y ello como consecuencia de las innovaciones legislativas que, ajustadas al diseño comunitario, pretenden establecer conexiones entre los tradicionales subsistemas de formación profesional –reglada, ocupacional y continua–, para favorecer la formación profesional de todos los individuos y a lo largo de toda la vida.

El punto de arranque del nuevo modelo de formación profesional será la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (LOCFP), norma que intenta conectar la formación profesional con las exigencias formativas del mercado de trabajo, integrando las acciones de los distintos subsistemas en que tradicionalmente se había diseccionado la formación profesional y que ahora se articulan en torno a formación profesional vinculada al ámbito educativo –la tradicional formación profesional reglada– y formación profesional vinculada al ámbito laboral –los subsistemas de formación profesional ocupacional y continua que ahora se integran en el de formación para el empleo–.

Las modificaciones incorporadas en la articulación de la formación profesional, provocan dificultades de conocimiento y/o comprensión de las diferentes estructuras, acciones e iniciativas que se pueden desarrollar por los sujetos protagonistas de ésta: empresarios, trabajadores, Administraciones Públicas, interlocutores sociales, etc. Por ello, parece conveniente aclarar el nuevo mapa creado y profundizar en su nueva articulación, para entender los conceptos, identificar objetivos y finalidades, y sobre todo hacer que la formación profesional adquiera el verdadero protagonismo que siempre ha debido tener²³⁴.

²³⁴ Desde una perspectiva constitucional, el art. 40.2 CE (precepto incluido entre los principios rectores de la política social y económica), establece que los

1. DEFINICIONES

En el nuevo contexto de la formación profesional, la primera dificultad surge de la utilización de un lenguaje nuevo, que pone en el escenario nuevos términos con los que se relaciona la formación profesional de este siglo. Si alguien afirma que el sistema de clasificación profesional establecido en convenio colectivo debería adecuarse a las familias profesionales en que se ha articulado el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (en adelante SNCFP) y debería tener en cuenta las competencias y las cualificaciones de los trabajadores, la pregunta que la mayor parte de la población se formula es qué quiere decirse con ello, y de su entendimiento depende que se pongan en marcha iniciativas o acciones de formación y que los trabajadores –empleados o desempleados– participen en las mismas.

A) Formación profesional

Tradicionalmente se habían barajado distintas definiciones de formación profesional en atención al subsistema al que fuera referido –reglada, ocupacional, continua–, lo que complicaba sobremanera el entendimiento de esta política-derecho que es la formación profesional en el siglo XXI. La LOCFP cambia el panorama e integra en una definición las anteriormente utilizadas, para conformar ese marco universal e integrador que pretende ser la formación profesional.

El art. 9 LOCFP define formación profesional como “*el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversa profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica*”²³⁵, y concreta

poderes públicos “*fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales*”, y esta obligación aparece igualmente reconocida en el ET (art. 4.2. b), donde se establece que “*en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a la promoción y formación en el trabajo*”. Vid. ARBIZU ECHÁVARRI, F.M. “Cualificaciones profesionales: bisagra entre el empleo y la formación”, *Avances en supervisión educativa*, núm. 7, 2007

²³⁵ Parte de la definición que proviene de la contenida en el artículo 9 de la Ley Orgánica 1/1991, de 3 de octubre, General del Sistema Educativo (LOGSE), en la que se configura la política en materia de formación profesional como “*el con-*

que “*incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales*”. Analizando la definición, puede afirmarse que la actual formación profesional ha supuesto un giro respecto de lo anteriormente existente:

1. Por un lado, respecto de la finalidad que pretende, que no es otra que la cualificación de las personas, sean éstas trabajadoras –empleadas o desempleadas– o no, y que adquirirá la misma en atención a demandas sociales y económicas cambiantes.

2. Por otro respecto de la integración de todas las demandas y ofertas de formación en una global, que aunque no se anuncia en la definición, se articula en torno al SNCFP²³⁶.

La definición no tiene sentido si no se analiza en el contexto en el que ésta se elabora. La LOCFP tiene como finalidad la ordenación de un sistema integral de formación profesional estructurado en torno a cualificaciones y acreditaciones, que se conectan en un Sistema que en perspectiva nacional se denomina SNCFP y que se coordina con lo que en contexto comunitario se vincula con el EQF-MEC.

a) *Formación profesional en el sistema educativo*

La definición de formación profesional de la LOCFP, integra las contempladas en la normativa reguladora de los dos subsistemas que todavía coexisten: la formación profesional del sistema educativo y la formación profesional para el empleo.

Podemos entender por formación profesional del sistema educativo “*el conjunto de acciones formativas que capacitan para el des-*

junto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica”

²³⁶ Pues ésta es la finalidad última de la LOCFP, como enuncia en el art. 1.1. (“*la presente Ley tiene por objeto la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas*”).

empeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica”²³⁷. La definición en realidad se identifica en el art. 39.1 LOE con lo que la norma denomina formación profesional “inicial”, y que tiene como finalidad, como prevé el art. 39.2 LOE, “preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática”.

b) Formación profesional para el empleo

La definición de formación profesional que se conecta no con la educación sino con el empleo, se contempla en el art. 2.1 RD 395/2007, de 23 de marzo, esta vez configurando un verdadero subsistema que exige la coordinación de organismos y sujetos para el desarrollo de las acciones formativas a que refiere la LOCFP, y que integra las utilizadas en el ámbito de los subsistemas de formación profesional ocupacional y continua, pudiendo definirse como “conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento”.

B) Cualificación

La formación profesional tiene como finalidad básica y última la cualificación de los individuos, término éste que se contempla tanto en el ámbito comunitario como en el nacional español²³⁸.

²³⁷ Añadiéndose a renglón seguido que “incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores así como las orientadas a la formación continua en las empresa, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales”, y aclarando que “la regulación contenida en la presente Ley se refiere a la formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo”

²³⁸ MANZANARES NÚÑEZ, J., “Nueva formación profesional y “transparencia” de las cualificaciones”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 4, 1994, págs. 23-31; PEDRAZA, B., “¿Hacia un modelo de cualificaciones profesionales en la Unión Europea? La propuesta de España y el Reino Unido”, *Revista del Ministerio de*

Como ya se avanzó, en perspectiva comunitaria habrá que entender por cualificación “el resultado formal de un proceso de evaluación y validación que se obtiene cuando un organismo competente establece que el aprendizaje de un individuo ha superado un nivel determinado”²³⁹, pudiendo acreditarse por “un título de formación, un certificado de competencia o una experiencia profesional”²⁴⁰. Según el marco comunitario diseñado en torno a la formación profesional, serán los Estados los que tengan que determinar –de la forma que estimen más conveniente–, cuándo una persona está cualificada, y ello siguiendo las directrices marcadas, es decir, teniendo en cuenta los aprendizajes que ha obtenido una persona a lo largo de su vida a través de procedimientos formales, o no formales, que puedan ser evaluados y validados.

Trabajo e Inmigración, núm. 6, 2000, págs. 317-344; AMOR BRAVO, E.M., “Las cualificaciones profesionales: un reto para los sistemas de educación y formación de la sociedad española”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 81, 2009, págs. 89-103; MARTÍN, E., *Formación profesional y contrato de trabajo: un estudio sobre la adquisición de cualificación profesional a cargo de la empresa*, La Ley-Actualidad, 1998; ARBIZU ECHÁVARI, F.M., “Cualificaciones y formación profesional en España: evolución, necesidades y retos futuros”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 2, 2009, págs. 3-41; GRAU GUMBAU, R.M., HERNÁNDEZ, E., SALANOVA SOIA, M., PEIRÓ SILLA, J.M. “La mejora de la cualificación profesional: atribución de problemas y características organizacionales”, *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, Vol. 11, núm. 30, 1995, págs. 19-34; CÁCERES RECHE, M.P., FERNÁNDEZ MARTÍN, F.D., “Formación profesional y cualificaciones de los docentes en el ámbito de la Unión Europea: programas comunitarios”, *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, vol. 8, núm. 2, 2005; MARTÍN ARTILES, A., LOPE PEÑA, A., “Dinámica de las cualificaciones y políticas de recursos humanos”, *Economía y Sociología del trabajo*, núm. 21-22, 1993, págs. 115-128; GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, J.A., MENCHERO SÁNCHEZ, M.I., BLANCO MARTÍN, J.M. “La formación profesional como generadora de mano de obra cualificada”, *Economía industrial*, núm. 277, 1991, págs. 89-105

²³⁹ Anexo I de la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008

²⁴⁰ Art. 3.1 b) DCP. El certificado de competencia tiene que ser entendido como un documento “expedido por una autoridad competente del Estado miembro de origen, designada con arreglo a las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas de dicho Estado”, dicho documento se expide sobre la base de “una formación que no forma parte de un certificado o título (...) bien de un examen específico sin formación previa, bien del ejercicio a tiempo completo de la profesión en un Estado miembro durante tres años consecutivos o durante un periodo equivalente a tiempo parcial en el transcurso de los diez últimos años, bien de una formación general de nivel de enseñanza primaria o secundaria que acredite que su titular posee conocimientos generales”.

España ha acogido la definición comunitaria, e identifica con el término cualificación “*el conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que puedan ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral*” [art. 7.3 a) LOCFP]²⁴¹. Dado que la cualificación pretende como objetivo mejorar la empleabilidad de los individuos y facilitar la creación de una verdadera sociedad del conocimiento, se entenderá que una persona está cualificada “profesionalmente” cuando, desde la perspectiva de empleo, puede mejorar su empleabilidad o sus condiciones de trabajo o simplemente tomar las decisiones laborales más oportunas o convenientes para lograr altos niveles de satisfacción personal.

C) Competencias

En España, el término cualificación está íntimamente relacionado con el de “competencia”, que se define en el artículo 7.3. b) LOCFP como “*el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo*”. En dicha definición se entremezclan los tres elementos que determinan el proceso de aprendizaje de un individuo que se han sistematizado en el ámbito comunitario, y puede considerarse de nivel inferior al de cualificación²⁴². En efecto, una persona está cualificada cuando ha adquirido competencias, pudiendo disponer de una o varias de ellas, pudiendo acreditarse la misma con efectos en su currículum vital y profesional²⁴³.

²⁴¹ Indica el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) que se entiende que una persona está cualificada cuando en su desempeño laboral obtiene los resultados esperados, con los recursos y el nivel de calidad debido; y añade que “*desde un punto de vista formal, la cualificación es el conjunto de competencias profesionales (conocimientos y capacidades) que permiten dar respuesta a ocupaciones y puestos de trabajo con valor en el mercado laboral, y que pueden adquirirse a través de formación o por experiencia laboral*”.

²⁴² Recordar que en perspectiva comunitaria se identificaba la cualificación con los resultados de aprendizaje, definidos en atención a lo que una persona conoce, comprende y es capaz de hacer, y que se ponía en conexión con tres variables: conocimiento, destrezas o habilidades y competencia.

²⁴³ Desde esta perspectiva, y como novedad de la nueva formación profesional, podría destacarse que se ha institucionalizado la antigua fórmula de determinación de cuándo un trabajador podía encontrar un empleo o mejorarlo, y que

De un análisis del art. 7. 3 a) LOCFP se deduce que las competencias pueden adquirirse por dos vías:

1. Experiencia laboral, para lo que se requerirá en el futuro una estrecha labor de organización, estructuración y negociación de procedimientos o técnicas –fundamentalmente a través de negociación colectiva–, para determinar qué experiencia laboral se exige para considerar que se ha adquirido esa competencia en concreto, gracias a qué actividades desarrolladas por ese sujeto, y en qué contexto, y

2. Formación. Es posible que una persona no tenga competencia porque nunca ha desempeñado ningún trabajo, en cuyo caso podrá adquirirla participando en procesos de formación con efectos en el empleo. Es igualmente posible que una persona tenga conocimientos suficientes para realizar unas funciones en particular, simplemente porque lleva muchos años desempeñando una actividad laboral; aunque esta persona podría considerarse competente, ello no tiene por qué implicar que esa persona está cualificada –ya que la cualificación refiere a suma de competencias–. Si dicha persona quisiera estar cualificada –lo que le permitiría cambiar de trabajo, de país, de actividad a desarrollar, ascender, etc.–, podría necesitar la adquisición de una serie de destrezas adicionales a las que puede adquirir simplemente por el trabajo. Para ello se prevé igualmente que pueda adquirir nuevas competencias por la participación en procesos de formación. La formación puede ser de dos tipos:

A) Modular, o referida al Catálogo Modular de Formación Profesional (CMFP) que identifica la formación asociada a las cualificaciones contempladas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP).

B) Otro tipo de formación, y que no tiene por qué ir referida al CMFP pero que se exige para considerar que una persona es compe-

se asentaba sobre dos pilares: la formación recibida (fundamentalmente desde el ámbito educativo aunque también desde otros ámbitos como la formación ocupacional o continua) y la experiencia laboral, que en determinadas ocasiones no permitía (salvo que se tuviera el título profesional necesario para ello) el acceso a determinados puestos de trabajo para los que se requería título. En la actualidad ambos tipos de adquisición de destrezas y conocimientos sirven para un mismo objetivo, eliminando los antiguos obstáculos no salvados por la regulación anterior.

tente y que le permitiría cualificarse. Esta formación según se prevé en el art. 8.2 LOCFP, “*se desarrollará siguiendo en todo caso criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación*”, y puede adquirirse informalmente en los puestos de trabajo. Desde luego esa formación no puede ser de cualquier clase, sino que siempre tendrá que tener como referente el CNCP, es decir, tendrá que servir para que los sujetos que acceden a la misma puedan obtener certificación o acreditación de competencias relacionadas con las cualificaciones identificadas en el CNCP.

D) Acreditación

En un contexto globalizado es preciso que las competencias puedan acreditarse, para que una vez que el individuo disponga de todas las relacionadas con una cualificación en particular, se le certifique. El art. 3 LOCFP al aludir a los fines del SNCFP concreta, en su apartado 5, que uno de ellos es “*evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición*”. Dicha acreditación dependerá de la cualificación profesional obtenida, pudiendo ser un título de formación profesional o certificados de profesionalidad²⁴⁴. Éstos últimos se definen como “*el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo*”²⁴⁵ pudiendo acreditarse

²⁴⁴ Pues así se dispone en el art. 8.1 LOCFP en el que se contempla que “*los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, son expedidos por las Administraciones competentes y tendrán los efectos que le correspondan con arreglo a la normativa de la Unión Europea relativa al sistema general de reconocimiento de la formación profesional en los Estados miembros de la Unión Europea y demás Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. Dichos títulos y certificados acreditan las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes los hayan obtenido, y en su caso, surten los correspondientes efectos académicos según la legislación aplicable*”

²⁴⁵ Art. 2.1 RD 34/2008, de 18 de enero, en el que además se aclarara que “*un certificado de profesionalidad configura un perfil profesional entendido como conjunto de competencias profesionales inidentificable en el sistema productivo y reconocido y valorado en el mercado laboral*”.

parcialmente las competencias adquiridas²⁴⁶, y teniendo efectos tanto a nivel nacional como en dimensión comunitaria²⁴⁷. El RD 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, regula los títulos de formación profesional, mientras que los certificados de profesionalidad se regulan en el RD 34/2008, de 18 de enero.

2. LA INTEGRACIÓN DE LAS OFERTAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL: REGLADA, OCUPACIONAL Y CONTINUA

Con fundamento en el derecho a la educación del artículo 27 CE²⁴⁸ y en la necesidad de que los poderes públicos fomenten la formación y readaptación profesionales del artículo 40 CE²⁴⁹, se construye por la LOCFP y el RD 395/2007, de 23 de marzo, todo un sistema de formación profesional sin parangón hasta la actualidad,

²⁴⁶ El art. 8.3 LOCFP prevé la posibilidad de acreditación parcial de las competencias. En particular se determina que *“el reconocimiento de las competencias profesionales (...) cuando no completen las cualificaciones recogidas en algún título de formación profesional o certificado de profesionalidad, se realizará a través de una acreditación parcial acumulable con la finalidad, en su caso, de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado”*.

²⁴⁷ Como se avanzó, la normativa comunitaria ya prevé el reconocimiento de la formación profesional, poniéndose a disposición de los trabajadores los documentos EUROPASS para poder exportar su cualificación. Vid. RUIZ BUENO, C., “La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate”, *Educar*, núm. 38, 2006, págs. 133-150; HERNÁNDEZ GORILLO, A., “El repertorio de certificados de profesionalidad y la formación profesional ocupacional”, *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, Vol. 13, núm. 3, 1997, págs. 305-314; MASSEILOT, H., “Competencias laborales y procesos de certificación ocupacional”, *Boletín Cinterfor*, núm. 149, 2000, págs. 73-94.

²⁴⁸ Fundamentalmente respecto de lo contenido en el art. 27.2 CE *“La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales”*.

²⁴⁹ En conexión, eso sí, con lo dispuesto en el número 1 del precepto *“Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizará una política orientada al pleno empleo”*.

en la que lo viejo renace para convertirse no en algo nuevo, sino en algo diferente²⁵⁰.

Son múltiples los hechos que llevan a la adopción de tan novedoso panorama, sin embargo son tres los que han servido de arranque para la renovación del marco normativo de la formación profesional:

1. La globalización de los mercados, que permite una extraordinaria movilidad de trabajadores.
2. Los avances en la sociedad de la información, que permiten obtener una formación diferente a la tradicionalmente conocida y que además fomentan los intercambios de conocimiento.
3. Las estrategias europeas, tanto de empleo como de formación, que enfatizan en la necesidad de tener una población europea activa “*cualificada y apta para la movilidad y libre circulación*”²⁵¹.

En la actual normativa reguladora de la formación profesional se fijan las finalidades, los principios, las reglas y las instituciones que permitirán que los trabajadores cualificados mejoren su empleabilidad en un contexto global, por ello, el conocimiento de las innovaciones legislativas permitirá que todos aquellos interesados en que la formación profesional tome el protagonismo que realmente requiere y que se lleva reclamando desde hace medio siglo, alcance las cotas deseables.

El panorama descrito anteriormente exigía necesariamente un cambio de la legislación en materia de formación profesional²⁵², y

²⁵⁰ Vid. MUÑOZ, V., “Educación y formación profesional, las asignaturas pendientes”, *Economistas*, núm. 119, 2009, págs. 232-237

²⁵¹ Exposición de Motivos del RD 395/2007, de 23 de marzo

²⁵² Si tuviera que sistematizarse el desarrollo de la normativa general sobre la formación profesional, ésta se acogería a un sistema de tres fases: 1.-En la primera, se parte de la regulación de la formación profesional de forma descoordinada y poco ajustada a los requerimientos comunitarios e incluso nacionales dispuestos en los planes y acuerdos, contenida en la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, 2.-La segunda se correspondería con la aprobación de la LOCFP, y ello por los tres motivos avanzados anteriormente, y fundamentalmente por la necesidad de estructurar un sistema de formación profesional universal e integrado, en el que fuera posible el reconocimiento de las cualificaciones como motor de empleo en perspectiva nacional e internacional, 3.-La tercera se correspondería con la derogación de la LOGSE, y

ello para adecuar la normativa española a los objetivos comunitarios, para modernizar y mejorar la formación profesional adecuándola a las reformas emprendidas en otros países europeos, y para permitir que existiera correspondencia entre las cualificaciones profesionales y las necesidades del mercado de trabajo²⁵³. La labor ha sido compleja, y ello porque era necesario cumplir con las instrucciones comunitarias en materia de formación profesional, y porque en el ámbito español había que conjugar, entre otros, dos derechos:

1. El derecho fundamental a la educación, reconocido en el artículo 27 CE y que en el ámbito de la formación profesional reglada –que ahora se denomina formación profesional en el sistema educativo– se desarrolla por la LOE²⁵⁴.

como consecuencia de la entrada en vigor de la LOCFP, por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación, para ajustar la formación a impartir desde el ámbito educativo a las previsiones de la norma, particularmente respecto de tres aspectos: conectar la formación con el sistema productivo y a través del SNCFP, ordenar la formación en torno al CNCFP, y poner al servicio del mismo los títulos o certificados.

²⁵³ La Exposición de Motivos concreta que “*es necesaria la renovación permanente de las instituciones y, consiguientemente, del marco normativo de la formación profesional, de tal modo que se garantice en todo momento la deseable correspondencia entre las cualificaciones profesionales y las necesidades del mercado*”. Dicha tendencia ya se marcó por la Ley 51/1980, de 8 de octubre Básica de Empleo, y fue acogida por los distintos planes y acuerdos en el sentido anteriormente analizado.

²⁵⁴ De ella destacar que fomenta el aprendizaje a lo largo de la vida en el ámbito del sistema educativo (capítulo II, título preliminar, arts. 3 a 5), y que regula la formación profesional reglada, definida en los términos de la LOCFP y concretando, respecto de la formación profesional en el sistema educativo, que su finalidad es “*preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en el campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de u ida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática*”. Si bien se mantienen los ciclos formativos de grado medio y superior, éstos estarán referidos al CNCFP, cuyo currículo se ajustará a las exigencias derivadas del SNCFP. De igual manera, y en el contexto creado por la LOCFP, los títulos que se obtengan tendrán que expedirse en relación con las cualificaciones identificadas en el CNCFP, y respecto de “*aquellos alumnos que no superen en su totalidad las enseñanzas de cada uno de los ciclos formativos recibirán un certificado académico de los módulos superados que tendrá efectos de acreditación parcial acumulable de las competencias profesionales adquiridas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional*” (art. 44).

2. El derecho al trabajo en el amplio contexto anunciado en el art. 35 CE²⁵⁵.

Si a ello se añade que muchas de las medidas adoptadas tienen que tener en cuenta el complejo juego entre competencias estatales y de Comunidad Autónoma²⁵⁶, el panorama se convierte –si se desconoce– en un galimatías, al que se pretende dar luz tras el estudio de la normativa y su funcionamiento.

A) El nuevo modelo de la LOCFP: la articulación del SNCFP

El punto de arranque del nuevo modelo de formación profesional es la LOCFP, cuya finalidad primordial y básica es crear el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP), verdadero eje sobre el que gira la construcción del nuevo marco de la formación profesional en España²⁵⁷, adecuado al

²⁵⁵ “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”

²⁵⁶ Si bien también tendrán un importante papel los agentes sociales, que, como indica la Exposición de Motivos “cuya representatividad y necesaria colaboración quedan reflejadas en la composición del Consejo General de Formación Profesional, a cuyo servicio se instrumenta, como órgano técnico, el Instituto Nacional de las Cualificaciones”.

²⁵⁷ El art. 1.1. de la norma no refiere al SNCFP (cuyo término aparece por primera vez en el art. 1.3), sino que define éste cuando indica que “la presente Ley tiene por objeto la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas”. Vid. PÉREZ ESPARRELLS, C., “La formación profesional y el sistema nacional de cualificaciones: una clave de futuro”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 31, 2001, págs. 91-114; HERNANDO, S. ROQUERO GARCÍA, E., “La conformación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales en España: un proceso inacabado”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 22, 2004, págs. 113-146; ARBIZU ECHÁVARRI, F.M., “El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional”, *Bordón. Revista de Pedagogía*, Vol. 55, núm. 3, 2003, págs. 379-390; GARCÍA RUÍZ, M.R. “Convergencias y divergencias entre sistema productivo y sistema educativo”, *Revista complutense de educación*, vol. 19, núm. 1, 2008, pág. 209-226; PEDRAZA LÓPEZ, B., “La nueva formación profesional en España. ¿Hacia un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales?”, *Boletín Cinterfor*, núm. 149, 2000, págs. 167-184; MUÑOZ, V., A. “La empresa

Marco Europeo de Cualificaciones, y con objetivos y finalidades propios aunque interconectados comunitariamente: vincular la formación con la política de empleo para fomentar la libre circulación de trabajadores.

B) Definición de SNCFP

El SNCFP se define en el artículo 2.1 de la LOCFP, como “*el conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de formación profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo*”, difiriendo de la definición comunitaria²⁵⁸, y conectándola con la formación profesional que se ofrece desde el ámbito educativo y con la formación profesional para el empleo²⁵⁹.

Si se estudia con detenimiento la definición, se detecta que en realidad el SNCFP no es un documento, un organismo o un proyecto, sin que a semejanza del Sistema de Seguridad Social, es un verdadero Sistema, es decir, “*un conjunto de cosas relacionadas entre sí ordenadamente que contribuyen a un determinado objeto*”²⁶⁰. Su finalidad es integrar las ofertas de formación profesional y favorecer la evaluación y la acreditación de competencias, y para ello se sirve

española ante el nuevo sistema de formación profesional”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 12, 1997, págs. 53-57;

²⁵⁸ En perspectiva comunitaria, el SNCFP se define como “*el conjunto de las actividades de un Estado miembro relacionadas con el reconocimiento del aprendizaje y otros mecanismos destinados a poner en relación la educación y la formación con el mercado de trabajo y la sociedad civil; estas actividades incluyen la elaboración y la aplicación de disposiciones y procesos institucionales relativos a la garantía de la calidad, la evaluación y la concesión de cualificaciones; un sistema nacional de cualificaciones puede estar compuesto por varios subsistemas e incluir un marco nacional de cualificaciones*”.

²⁵⁹ El art. 39 Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, define formación profesional como “*el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica*”.

²⁶⁰ Diccionario de la lengua española. Real Academia Española, 22.^a edición, voz “sistema”.

de tres herramientas que sirven a dicho objeto: el CNCFP, el CMFP y el mecanismo de evaluación y acreditación de competencias.

Para cumplir con el objetivo fundamental de integración de las ofertas de formación, es necesario que se pongan al servicio del Sistema una serie de organismos –que también podrían ser considerados instrumentos al servicio del SNCFP– y que tienen que estar coordinados entre sí para que se produzca la confluencia entre los tradicionales subsistemas de formación profesional:

1. Están al servicio del SNCFP, el Consejo Nacional de Formación Profesional y el Instituto Nacional de las Cualificaciones.

2. Se coordinan con los anteriores en el ámbito de la oferta vinculada al ámbito laboral:

- A) Los Servicios Públicos de Empleo: Estatal y autonómicos.
- B) El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo²⁶¹.
- C) La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo²⁶².
- D) Las Comisiones Paritarias: sectoriales estatales o de otro ámbito²⁶³.

²⁶¹ El mismo es el órgano consultivo y de participación institucional en materia de política de empleo, actuando además, en el subsistema de formación profesional para el empleo, como “*órgano de consulta y de participación de las Administraciones Públicas y los Interlocutores Sociales*”. Sus funciones se contemplan en el art. 33 RD 395/2007, de 23 de marzo

²⁶² Que es la fundación cuyo patronato está constituido por la Administración Pública (con representación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las Comunidades Autónomas) y por las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas, cuyas funciones se identifican en el art. 34 RD 395/2007, de 23 de marzo

²⁶³ Éstas se constituyen en el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, a través de convenios colectivos o de acuerdos concretos en materia de formación, asumiendo funciones en el ámbito del subsistema de formación profesional para el empleo, en particular: “*a. Intervenir en la mediación de los supuestos de discrepancias a que se refiere el art. 15.5. b. Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos. c. Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores. d. Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a sus respectivos ámbitos. e. Elaborar una memoria anual sobre la formación correspondiente a sus ámbitos. f. Conocer de la agrupación de empre-*

E) Los centros de formación contemplados en el RD 395/2007, de 3 de mayo, y otros.

3. Pertenecen al ámbito educativo y se coordinan con los anteriores en relación con la oferta vinculada al ámbito educativo:

A) El Instituto Nacional de Evaluación²⁶⁴.

B) El Consejo Escolar Estatal y los que se creen en los respectivos centros.

C) Los centros de formación del sistema educativo y contemplados en la LOE, y otros.

Junto a ello, no se puede olvidar que dada la estructura en forma de Sistema, además, se tienen que poner al servicio del SNCFP una serie de sujetos:

1. Administraciones Públicas: de ámbito estatal, Comunidad Autónoma o inferior.

2. Interlocutores Sociales: Sindicatos y Asociaciones Empresariales.

3. Sociedad destinataria, entre los que se incluirían: empresarios, trabajadores y sus representantes, y sociedad en general.

C) Finalidad del SNCFP

No puede decirse que exista una única finalidad para la adopción de la LOCFP, sino que partiendo de un objetivo básico como la modernización de la formación profesional y su adecuación a los requerimientos de la sociedad y del tejido productivo, pretende garantizar la correspondencia entre cualificaciones profesionales y necesidades del mercado de trabajo, y ello en aras a favorecer la empleabilidad o las condiciones de trabajo de los ciudadanos²⁶⁵. Sobre esta fi-

sas en su sector prevista en el artículo 16.2 Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa de desarrollo de este Real Decreto” (art. 35 RD 395/2007, de 23 de marzo).

²⁶⁴ Nueva denominación del Instituto Nacional de Evaluación y Calidad del Sistema Educativo, dada por el art. 14.2 Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

²⁶⁵ Tal y como se deduce de la Exposición de Motivos y del texto del art. 1.1. LOCFP. Vid. MARIJUÁN MARIJUÁN, V., MARONES ALONSO, J., “Intriga

nalidad básica se desarrollan toda una serie de actuaciones que no son más que objetivos derivados de este principal y que el art. 1 LOCFP identifica con los tres siguientes:

1. La “ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas”. En otras palabras, la antigua estructuración de la formación profesional deja paso a una nueva, más articulada y sistemática—de ahí que se hable de “sistema”— y desde luego mucho menos segmentada, permitiendo el crecimiento personal de los individuos y la adquisición de competencias y mejora de sus cualificaciones, lo que repercutirá en un incremento de las posibilidades de acceder a un empleo, de evolución en las empresas o de movilidad hacia sectores, ámbitos o lugares más convenientes o adecuados según sus aspiraciones personales. Se conecta de este modo la formación con dos elementos: el crecimiento personal de los individuos—todos necesitamos aprender a lo largo de nuestra vida, y las experiencias vitales se convierten en una forma peculiar de formación— y las necesidades del sistema productivo—se ajustará la oferta de formación a lo que las economías en continua evolución necesitan—.

Las novedades estriban en que ya no se exige por parte de la sociedad individuos formados, sino individuos cualificados, es decir, preparados para afrontar los retos que se les exijan en su vida diaria o en su vida profesional. Las cualificaciones podrán adquirirlas a través de dos mecanismos: la propia experiencia del individuo—por ejemplo práctica profesional en empresas, desarrollo de trabajos concretos, etc.— o participando en actividades formativas “formales” o académicas. Las cualificaciones adquiridas a través de la formación en contexto amplio, tendrán que ser además certificadas, es decir, aparece en el escenario jurídico un nuevo derecho de los trabajadores: el derecho a que todo aquello que saben, conocen, manejan y aprenden, pueda servirles para evolucionar como individuos que forman parte de una sociedad compleja, globalizada y en continuo cambio, y como individuos-trabajadores, favoreciendo la consecución de aspiraciones profesionales más altas o simplemente diversas a las que antes de la entrada en vigor del nuevo Sistema podían aspirar.

ante una ley ¿integradora? de cualificaciones y formación profesional”, *Bordón*, vol. 55, núm. 3, 2003, págs. 395-408.

2. La “*formación a lo largo de toda la vida, acomodándose a las distintas expectativas y situaciones personales y profesionales*”²⁶⁶. Si en los orígenes de la formación profesional, y como se ha avanzado, ésta estaba estrechamente ligada con la educación, en la época actual, y como consecuencia sobre todo de las aspiraciones comunitarias de conseguir la sociedad de la información y del conocimiento, del aprendizaje permanente de los ciudadanos –independientemente de su formación originaria, lugar de procedencia, edad, sexo o condición–, y de la movilidad de trabajadores y personas por los países que conforman el espacio comunitario, se da forma a un nuevo concepto de formación profesional mucho más generalista, más moderno y menos segmentado hacia individuos o circunstancias concretas. Ello no puede interpretarse en el sentido de que la formación profesional se separa de la política de empleo, sino que existiendo una importante conexión entre empleo y formación profesional –sujetos mejor preparados conseguirán puestos de trabajo más adecuados y especializados lo que favorecerá la mejora de la competitividad de las empresas– ésta avanza en otras direcciones, separándose de la formalidad con que se trataba la cuestión anteriormente, y conectándola con tipos de formación desconocidos o poco utilizados hasta el momento, y que puedan ser documentados a través de experiencias concretas.

3. La adopción de “*acciones formativas programadas y desarrolladas en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, en coordinación con las políticas activas de empleo y de fomento de la libre circulación de los trabajadores*”²⁶⁷. Cuánto nos hemos quejado de que la formación que se impartía hasta ahora no se ajustaba a nuestras verdaderas expectativas o a las del mercado de trabajo. El nuevo SNCFP pretende de algún modo eliminar dichas quejas, y ello a través de configurar un escenario de formación que se adecue a las verdaderas necesidades de los individuos y del sistema productivo en su conjunto. Para ello, y como posteriormente se analizará, se crea un CNCP, que de forma similar al que están elaborando otros países comunitarios, pretende organizar y estructurar el sistema productivo de cada país. En el marco del SNCFP

²⁶⁶ Art. 1.2 LOCFP. Dicha filosofía procede de los principios comunitarios del *life long learning*, que se definieron por el Consejo y la Comisión Europea en el documento “Educación y Formación 2010: urgen las reformas para coronar con éxito la estrategia de Lisboa”, 2004.

²⁶⁷ Art. 1.3 LOCFP.

se identifican “profesiones” y cualificaciones requeridas para el acceso a las mismas, determinándose, además, qué formación específica será requerida para que los individuos puedan conseguir “cualificarse” y que dicha cualificación sea certificada, lo que permitirá su utilización para los objetivos que cada individuo crea más necesarios o convenientes a sus intereses personales y/o profesionales. Ello supone en la práctica una vinculación entre el sistema productivo y el sistema formativo, evitando los antiguos desajustes que tanto daño han ocasionado a los trabajadores y que tanto tiempo llevan reclamando.

Siendo estos los objetivos que se diseñan por la LOCFP, para alcanzarlos se articula un sistema integrado –con el que se espera que los individuos puedan obtener beneficios constatables²⁶⁸– que se ajusta al siguiente diseño:

1. Adecuar las ofertas formativas a las necesidades reales de las personas trabajadoras –empleadas, desempleadas o en busca del primer empleo–.
2. Crear un CNCP que una vez puesto en conexión con los existentes en otros países comunitarios, permita que la formación y la experiencia que un individuo consigue a lo largo de toda la vida sirva en toda la UE.
3. Crear un sistema de certificación de las cualificaciones a nivel nacional que pueda servir en todos los países de la UE, favoreciendo la movilidad de formadores, alumnos y futuros trabajadores.
4. Mejorar la satisfacción de los individuos, que verán como pueden obtener formación no sólo a través de ofertas formativas cerradas, sino a través de aprendizajes profesionales, experiencias vitales, o formación tradicional.
5. Conseguir ciudadanos más “cualificados”, es decir, más adaptados a las necesidades de una economía globalizada y cambiante.
6. Permitir que las tecnologías de la información y de la comunicación favorezcan los intercambios de experiencias, la mejora de las cualificaciones y la movilidad de las personas.

²⁶⁸ Que se derivan no sólo de los previstos en el art. 3 LOCFP, sino de todos aquellos desarrollados en el ámbito comunitario y que se deducen de la evolución de la formación profesional en dicho nivel, y se articulan con los que se desprenden de la creación del SNCFP.

7. Favorecer que los jóvenes obtengan una formación que les permita incorporarse a un mercado laboral en el que cada vez con mayor frecuencia se exige la presencia de personas preparadas, evitando el fracaso escolar y permitiendo que la formación se convierta en puente hacia el empleo.

8. Permitir que cualquier individuo acceda a la formación que verdaderamente quiere, que se le exige o que se requiere por el sistema productivo.

9. Conseguir que los trabajadores no vean a la formación como una rémora o una carga que se adiciona a las complejidades del mundo laboral en el que prestan servicios, sino como una verdadera herramienta que les permitirá mejorar sus capacidades, su empleabilidad, y satisfacer sus necesidades, intereses u objetivos vitales.

10. Favorecer el intercambio de profesionales, en beneficio de los trabajadores que podrán encontrar un empleo allá donde lo consideren necesario, y en beneficio de las empresas, que podrán buscar trabajadores allá donde éstos se encuentren según sus necesidades reales, las del sector productivo y/o las de la sociedad y la economía en general.

D) Principios que orientan el SNCFP

El art. 2.3 LOCFP enuncia lo que denomina “principios básicos” –lo que podría ser entendido como reglas o bases de actuación–, que sirven a los objetivos pretendidos por la norma. Se enuncian seis, pero si se estudia con mayor detenimiento el precepto y la norma en su conjunto, se podrían disgregar en muchos más, ya que los principios sirven a distintas finalidades que se enuncian a lo largo de la LOCFP.

1. Principio de formación universal y adecuada a las necesidades sociales. Como primer principio básico se enuncia en el art. 2.3 a. LOCFP que “*la formación profesional estará orientada tanto al desarrollo personal y al ejercicio del derecho al trabajo como a la libre elección de profesión u oficio y a la satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de toda la vida*”. Si se estudia con detenimiento el precepto, dicho principio sirve a dos objetivos que se pretenden con la articulación del SNCFP:

A) El primero es conseguir el desarrollo personal de los individuos.

B) El segundo es conseguir el desarrollo profesional de los individuos una vez que se han incorporado al mercado de trabajo y se han convertido en trabajadores²⁶⁹.

Ambos objetivos no se intentan alcanzar a cualquier precio o de cualquier manera, sino que la oferta de formación que se establezca –y que debe articularse en torno al CNCP y el CMFP–, se deberá ajustar a las necesidades del sistema productivo. De este modo la formación se conecta con la política de empleo y con la mejora de la satisfacción de los individuos, de forma que una persona, independientemente de su género, de su condición económica, social, etc., que esté capacitada formada y cualificada, podrá encontrar el empleo que quiere o desea, en el lugar que mejor le convenga, y con las condiciones más apetecibles para sus intereses personales, familiares, profesionales, etc.

2. Principio de igualdad en el acceso a la formación. El segundo principio básico que se enuncia en el artículo 2.3 b. LOCFP es “*el acceso en condiciones de igualdad de todos los ciudadanos, a las diferentes modalidades de la formación profesional*”. Claramente vinculado con los objetivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de abril²⁷⁰, y de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre²⁷¹, se pretende que la formación sea accesible a todos independientemente del sexo, la edad, la formación inicial o cualquier otra circunstancia. El objetivo va en la línea del “long life learning” –enseñanza a lo largo de la vida– que se implementa en el ámbito comunitario, en coordinación con el “mainstreaming” –transversalidad– que orienta las políticas de igualdad de la UE. Si bien en España no se han establecido diferencias en el acceso a la formación derivadas de las particularidades

²⁶⁹ Es decir, en cierto modo, y aunque en la LOCFP no se contengan previsiones al respecto, en realidad los objetivos están relacionados con los ya existentes en el ámbito de la formación profesional con anterioridad a la entrada en vigor de la norma: capacitar a los individuos para la vida (que se identificaba con la formación impartida en el ámbito de la formación reglada), y para el trabajo (que se identificaba con la formación impartida en el ámbito de la formación ocupacional y continua, integrada ahora en la formación para el empleo).

²⁷⁰ Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

²⁷¹ De igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

de los sujetos que acceden o que reciben formación –lo que podría ser inconstitucional teniendo en cuenta el principio contenido en el art. 14 CE²⁷²– el establecimiento de dicho criterio pretende erradicar conductas que han colocado en desventaja para acceder a la formación a determinados colectivos. Las mujeres –principales receptoras de contratación a tiempo parcial–, los jóvenes e inmigrantes –principales portadores de contratación temporal– y otros colectivos, se pueden ver beneficiados por un principio que podría suponer la posibilidad de implementación de medidas de discriminación positiva en el acceso a la formación. Si a ello se añade que de acuerdo con este principio la formación sería un derecho que se extiende a toda la población, incluso la desempleada o la jubilada, no puede más que considerarse como un principio claramente beneficioso para conseguir los importantes objetivos pretendidos por la actual política de formación profesional.

3. Principio de participación entre los poderes públicos y agentes sociales. El tercer principio enunciado en el art. 2.3 c. LOCFP es el de “*participación y cooperación de los agentes sociales con los poderes públicos en las política formativas y de cualificación profe-*

²⁷² Es preciso sin embargo establecer alguna precisión al respecto. El hecho de que históricamente hayan existido programas de formación dirigidos a colectivos concretos, como mujeres, o que se hayan establecido preferencias para el acceso a la formación de determinados colectivos, no implica en sí mismo una vulneración del principio de igualdad de trato, ya que ello responde a las consideradas como medidas de acción positiva admitidas en el contexto comunitario y ya tradicionales en España. La adopción de medidas de acción positiva tiene dos vertientes o justificaciones fundamentales: por un lado, evitar que sigan produciéndose supuestos de desigualdad injustificada, y por el otro, que se compense a un grupo por conductas y actos discriminatorios sufridos en el pasado que tienen una proyección en el presente; por ello, se puede afirmar que lo que comúnmente se considera discriminación positiva, y normativamente se denomina acción positiva, se refiere a una serie de actuaciones normativas “de favor”, de carácter temporal o transitorio, encaminadas a eliminar la discriminación-subordinación de origen histórico de determinados grupos o colectivos. A pesar de que en esencia estas medidas suponen discriminar para conseguir la igualdad, el Tribunal Constitucional ha considerado a las mismas como legales (por primera vez en la STC 138/1987, de 16 de julio) siendo el colectivo mujeres uno de los más protegidos por las mismas. Según la jurisprudencia comunitaria y la doctrina española sobre la cuestión, para que la medida pueda articularse es preciso que esté justificada, sea temporal, y supere el juicio de razonabilidad y proporcionalidad que exige el Tribunal Constitucional, es decir, sólo será admisible cuando existan supuestos constatables de desigualdad y la medida a priori se justifique como mecanismo de lucha contra la misma.

cional”. Aunque podría resultar innecesaria la enunciación de dicho principio –dado que es patente el interés de los agentes sociales en dicha participación–, no está de más que el mismo quede explicitado en la norma, y ello por cuanto serán éstos los principales interesados en que la política de formación profesional beneficie a los trabajadores, y sirva a las exigencias productivas de cada momento y coyuntura económica, social y política²⁷³. En la práctica ello no debe suponer únicamente que el diseño de las iniciativas o acciones de formación profesional tengan que realizarse a través del diálogo social al más alto nivel, sino que el hecho de que la norma aluda a “agentes sociales”, permite que se involucren todos aquéllos que de una u otra manera sirven de conexión entre la sociedad y los agentes políticos, incluyendo a los representantes de los trabajadores –unitarios y sindicales– que serán los que mejor conozcan las necesidades de formación en contextos concretos –empresas, centros de trabajo, sectores, etc.– y todas las estructuras del sindicato. Los términos cooperación y participación refieren a una estrecha colaboración no sólo en la determinación de las políticas, sino también en la elaboración de proyectos, fijación de objetivos formativos, delimitación de requisitos generales y específicos de acceso a la formación, etc. Una última precisión al respecto, de acuerdo con dicho principio, los convenios colectivos y otras formas de concertación colectiva juegan un papel prioritario y fundamental, por lo que los interlocutores sociales tienen que ser conscientes del mismo para permitir que la formación sea verdaderamente universal y cumpla con los objetivos pretendidos por la norma.

4. Principio de cooperación entre Administraciones Públicas (art. 2.3. e. LOCFP). La necesidad de cooperar entre los sujetos con capacidad para decidir las políticas, iniciativas y acciones de formación profesional que se van a implementar, es clara si se tiene en cuenta que una parte importante del sistema articulado de formación depende del ámbito educativo cuyas competencias han sido

²⁷³ Dicha participación tiene acomodo constitucional, por un lado en el art. 7 CE, en el que se enuncia que “*los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios*”, y por otro en el art. 129 CE, en el que se indica que “*La Ley establecerá las formas de participación de los interesados en la Seguridad Social y en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de la vida o al bienestar general*”, y “*los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa*”.

transferidas a las Comunidades Autónomas. Pero el principio no sólo se enuncia en el sentido de tener que cooperar en el ámbito de la formación profesional del sistema educativo, sino que tiene que producirse en otros ámbitos, favoreciendo las cooperaciones interministeriales o interadministrativas, ya que sólo así se podrá erradicar una concepción de la formación profesional excesivamente fragmentada y se podrán alcanzar los loables objetivos pretendidos por la norma²⁷⁴. Si bien en el texto sólo se enuncia la cooperación de las Administraciones Públicas, hay que conectar este principio con el previsto en el art. 2.3.c. LOCFP, debiendo existir una estrecha cooperación y colaboración entre éstas y los agentes sociales, para que en el ámbito de las distintas competencias atribuidas a cada uno de ellos²⁷⁵, se consiga la integración de los subsistemas de formación profesional.

5. Principio de adecuación a las políticas comunitarias sobre formación profesional. Si se tiene en cuenta que la actual estructuración, organización y sistematización de la formación profesional no se realiza en un contexto estrictamente nacional, sino globalizado –las políticas se ordenan desde instituciones comunitarias–, parece conveniente identificar como principio “*la adecuación de la formación y las cualificaciones a los criterios de la Unión Europea, en función de los objetivos del mercado único y la libre circulación de trabajadores*”²⁷⁶. Como se avanzó anteriormente, uno de los objetivos de la articulación de un nuevo Sistema de formación profesional era favorecer y permitir la movilidad de trabajadores en un contexto globalizado, permitiendo a las personas estudiar, trabajar, vivir o formarse en cualquier Estado miembro. Junto a ello, y aunque no se concreta en la norma, no se puede olvidar que la pretensión es el

²⁷⁴ A este respecto serán importantes dos sentencias del Tribunal Constitucional que marcan la distribución de competencias entre Estado y Comunidades Autónomas en materia de formación profesional, especialmente: STC 95/2002, de 12 de abril, y STC 190/72002, de 17 de octubre.

²⁷⁵ Dicha necesidad es fundamental en una estructura en la que, a pesar de la integración de los subsistemas de formación profesional reglada, ocupacional y continua, todavía están diferenciados los sujetos con competencias en cada una de ellas: las administraciones públicas (gobierno y Comunidades Autónomas) respecto de la formación profesional del sistema educativo y objeto de regulación en la LOE, y Administraciones Públicas junto con agentes sociales en el ámbito de la formación profesional del ámbito productivo (la formación profesional ocupacional y continua que pasa a integrarse en la formación para el empleo).

²⁷⁶ Art. 2.3.d. LOCFP.

establecimiento de un marco nacional de reconocimiento de cualificaciones que sirva para el ejercicio del derecho a la libre circulación de trabajadores en el espacio europeo, para lo que se exige además que el SNCFP que se crea por la LOCFP, se vincule con el Marco Europeo de Cualificaciones, en torno al cual se han ido creando otros Sistemas Nacionales de Cualificaciones por otros Estados miembros.

6. Principio de adecuación de la formación profesional a las necesidades del sistema productivo. El último principio enunciado en el art. 2.3 f. LOCFP es “*la promoción del desarrollo económico y la adecuación a las diferentes necesidades territoriales del sistema productivo*”. Ello no supone una novedad en sí misma, ya que desde los orígenes de la política de formación profesional se ha intentado adecuar la formación a las exigencias del sistema productivo. Lo llamativo del principio está en el hecho de que dicha conexión se establezca también en términos de territorialidad. No puede encontrarse en la Exposición de Motivos de la norma ni en las discusiones previas a su aprobación, una razón por la cual ello se incluya, pudiendo derivarse su incorporación de:

A) La preocupación de las Comunidades Autónomas respecto a la no injerencia en sus competencias, entre las que se encuentran las educativas y en la que se enmarca la formación profesional de este ámbito²⁷⁷.

B) La necesidad de tener en cuenta que por motivos de deslocalización productiva o de su propio tejido industrial, existen lugares en que se requiere una formación especializada para fomentar el empleo, mejorar la productividad, incrementar la competitividad o para permitir la movilidad de trabajadores que podrían buscar trabajo en lugares distintos.

Sea cual sea el motivo, lo que parece claro es que una formación profesional no ajustada a las necesidades concretas de cada empresa o sector, sería una formación claramente inadecuada y alejada de las

²⁷⁷ Sobre competencias en materia de formación profesional, se pronunció el Tribunal Constitucional en las Sentencias 95/2002, de 25 de abril y 190/72002 de 17 de octubre, para indicar que la formación profesional continua se incluye en el marco de la legislación laboral de competencia estatal, mientras que la formación profesional reglada se incluye en el marco del derecho a la educación, cuyas competencias pueden ser asumidas por las Comunidades Autónomas.

finalidades pretendidas con la articulación del SNCFP. Junto a ello, el legislador intenta dejar claro además que dicha formación repercutirá positivamente en el desarrollo económico del país, ya que éste depende en gran medida de la existencia de una sociedad —especialmente la trabajadora— formada, preparada y versátil.

Desde luego podrían haberse incluido muchos más principios en el texto del precepto, y ello por cuanto como se ha avanzado existen otras muchas finalidades que pretenden alcanzarse con la nueva formación profesional que se está creando para el siglo XXI. El legislador ha intentado sistematizar —de ahí que se enuncien como principios “básicos”— aquéllos que constituyen los verdaderos ejes del SNCFP, pudiendo indicarse que en realidad, todos ellos pretenden alcanzar un objetivo último: la consecución, gracias a la coordinación entre Administraciones públicas y entre éstas y los interlocutores sociales, de un sistema de formación universal, en el que los sistemas nacionales se ajusten a lo establecido en un marco europeo común, y en el que se busca una formación integral que responda a los intereses personales de cada individuo y a las necesidades cambiantes de sistemas productivos globalizados.

E) Los órganos al servicio del nuevo modelo

Si bien la LOCFP otorga la competencia de regulación y coordinación del SNCFP a la Administración General del Estado²⁷⁸, a los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, y contando con la participación de los agentes sociales, existen dos organismos que asumen el protagonismo en la articulación del SNCFP²⁷⁹: el

²⁷⁸ A través del Ministerio de Educación, de la Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional y de la Dirección General de Formación Profesional, según RD 1086/2009, de 3 de julio, por el que se modifica y desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación.

²⁷⁹ En realidad hay que indicar que también tienen competencias en el ámbito de la formación profesional integrada en el sistema educativo, el Consejo Escolar del Estado (como indica el art. 5.2 LOCFP), “*órgano de ámbito nacional para la participación de los sectores afectados en la programación general de la enseñanza y de asesoramiento respecto de los proyectos de Ley o reglamentos que hayan de ser propuestos o dictados por el Gobierno*” (art. 30 Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la educación), y teniendo en cuenta que sus competencias se enmarcan en el ámbito de la política educativa como se determina en el art. 32 de dicha norma.

Consejo General de Formación Profesional y el Instituto Nacional de Cualificaciones.

a) *Consejo General de Formación Profesional*

El Consejo General de Formación Profesional es el órgano consultivo y de participación de las Administraciones Públicas y los agentes sociales en materia de formación profesional²⁸⁰. Su origen es anterior a la LOCFP²⁸¹, pero en su devenir histórico el mayor protagonismo lo adquiere con la aprobación de dicha norma.

Su funcionamiento se realiza en Pleno, Comisiones Permanentes o Comisiones de Trabajo²⁸², en las que siendo como es un órgano de participación, estarán representadas la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas, las ciudades de Ceuta y Melilla, y las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas²⁸³.

Entre sus funciones más destacadas está la de “*elaborar y proponer al gobierno para su aprobación, el Programa Nacional de Formación Profesional*”, verdadero eje articulador de la formación profesional en nuestro país desde la creación del SNCFP²⁸⁴.

²⁸⁰ Art. 5.2. LOCFP.

²⁸¹ El mismo se crea por Ley 1/1986, de 7 de enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional, modificada en reiteradas ocasiones (por la Ley 19/1997, de 9 de junio, para ajustarse a la transferencia de competencias en materia de formación profesional a las Comunidades Autónomas; Ley 14/2002 de 19 de junio, y por la propia LOFPC), y regulada por RD 1684/1997, de 7 de noviembre, por la que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento del Consejo General de Formación Profesional, y el RD 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones.

²⁸² Art. 15.1 RD 1684/1997, de 7 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento del Consejo General de Formación Profesional.

²⁸³ En la actualidad forman parte del mismo 77 miembros de los cuales 17 se designan en el ámbito de la Administración General del Estado, 17 representarán a las Comunidades Autónomas, 1 a la ciudad de Ceuta y 1 a la de Melilla, 19 a las asociaciones empresariales más representativas (en la actualidad CEOE-CEPYME), 19 a las organizaciones sindicales más representativas (en la actualidad UGT, CCOO, ELA-STV y CIG) además de 1 Presidente (que será el Ministro de Trabajo o el Ministro de Educación por turnos rotatorios cada dos años) y 4 Vicepresidentes.

²⁸⁴ Si bien las funciones de consulta y asesoramiento que se le atribuyen en la norma son múltiples y variadas, a los efectos que a nosotros nos interesa indicar que será el encargado de asesorar al Gobierno (que será el que posteriormente tendrá

b) *Instituto Nacional de las Cualificaciones*

El segundo organismo al servicio de la formación profesional, es el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL). En cuanto que órgano técnico de apoyo al Consejo General de Formación Profesional, será “*responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional*”²⁸⁵.

Su creación se debe al Programa Nacional de Formación Profesional acordado por el Consejo General de Formación Profesional²⁸⁶, y su misión primordial es desarrollar el SNCFP –a través del CNFP y el CMFP²⁸⁷– que supone, como se indica en la Exposición de Motivos del RD 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones “*un cambio cultural de trascendencia indudable, tanto a los efectos del mercado de trabajo, como del propio prestigio social de la formación profesional*”, sirviendo a una clara intención, “*la transparencia de las acreditaciones para*

que aprobarlo) respecto de cómo debe articularse el CNCP y por lo tanto, es el encargado de fijar los mecanismos para la determinación de qué cualificaciones profesionales deberían incluirse en el mismo. Dada la importancia que en el ámbito de la formación profesional moderna tienen las cualificaciones, otra de sus funciones importantes (además de todas aquellas otras que supongan en la práctica el asesoramiento al gobierno en materia de formación profesional), está la prevista en el art. 2.1.c) RD 1684/1997, “*informar los proyectos de planes de estudios y títulos correspondientes a los diversos grados y especializaciones de Formación Profesional, así como las certificaciones de profesionalidad en materia de Formación Profesional Ocupacional y, en su caso, su homologación académica o profesional con los correspondientes grados de Formación Profesional Reglada, sin perjuicio de las competencias del Consejo Escolar del Estado en esta materia*”.

²⁸⁵ Art. 5.3 LOCFP. La creación del INCUAL se debe al RD 37/1999, de 5 de marzo.

²⁸⁶ De 19 de febrero de 1998 y aprobado por el Gobierno por Acuerdo del Consejo de Ministros de 13 de marzo de 1998. El RD 375/1999, de 5 de marzo, crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones, modificado por RD 1326/2002, de 13 de diciembre.

²⁸⁷ Art. 1.1 RD 375/1999, de 5 de marzo. Su dependencia es del Ministerio de Educación, y ello por cuanto el Consejo General de Formación Profesional, al que está adscrito y del que actúa como órgano técnico, también se adscribe a dicho Ministerio, quedando suprimida la Subdirección General de Formación Profesional Ocupacional y Continua dentro de la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (disposición adicional única 375/1999, de 5 de marzo).

que se comprendan por todos los participantes en el proceso productivo y de mercado tanto a nivel estatal como europeo”²⁸⁸.

F) Instrumentos del SNCFP: el CNCFP, el CMFP y el Sistema de Acreditaciones

Si el eje de actuación de la LOCFP es el SNCFP, para que se puedan alcanzar sus finalidades, se crean tres instrumentos y dos acciones concretas:

1. Los instrumentos al servicio del SNCFFP son:

A) El CNCFP, que supone el marco de referencia de las profesiones identificadas en el sistema productivo, y articuladas en torno a familias profesionales, y las cualificaciones requeridas para ejercerlas.

B) El CMFP, que acompaña al anterior, y en el que se concretan las actuaciones formativas a llevar a cabo para conseguir la cualificación requerida.

C) El sistema de evaluación acreditación y certificación de cualificaciones²⁸⁹.

2. Las acciones se identificarían:

A) Con las destinadas a informar y orientar sobre la oferta de formación que deberá diseñarse en atención a las exigencias de cualificaciones del mercado. Dicha orientación e información se deberá realizar cuando una persona no esté cualificada para el ejercicio de una profesión, y una vez que sí esté cualificada, respecto de las ofertas de formación que permitirán conseguir un empleo o mejorar su desarrollo profesional.

B) Con las que pretenden la evaluación del SNCFP. Éste debe estar en continuo proceso de cambio para ajustarse a las realidades sociales –formación que requieren los individuos– y económicas –requerimientos formativos exigidos por el mercado de trabajo–,

²⁸⁸ Exposición de motivos del RD 3751999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones.

²⁸⁹ Que en el art. 4.1. b. se identifica con un “procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales”.

por lo que para adoptar nuevas medidas se requiere previamente evaluar las precedentes.

En la práctica, los más complejos son los instrumentos que la LOCFP pone al servicio del SNCFP, y ello por cuanto el CNCP tiene que tener en cuenta el tejido productivo del país y las necesidades o requerimientos de formación de sus ciudadanos, fomentando la movilidad de trabajadores –en territorio nacional y comunitario–, permitiendo el acceso a la formación a lo largo de la vida, y permitiendo que la formación sirva a los objetivos de la política de empleo –activas y de mantenimiento–. El mejor modo de conseguir que la formación sirva a los trabajadores, a la sociedad en general y a los requerimientos productivos de cada momento, es conocer con cierto detalle en qué consisten, como trabajan, qué finalidades persiguen y cuáles son los objetivos que se pueden alcanzar por todas y cada una de las herramientas del SNCFP.

G) EL CNCP

La principal herramienta del SNCFP y el objetivo primario que se quería conseguir, era y es, la creación de un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), es decir, un listado en el que se enuncian las cualificaciones que se han identificado en el sistema productivo²⁹⁰. En el mismo no se listan las antiguas “profesiones” o categorías profesionales, sino que mirando muy de cerca el sistema productivo, y en coordinación con los criterios fijados por la UE, se determina su estructura y contenido en un proceso en el que es el Gobierno el encargado de articular el CNCP²⁹¹, previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, que a su vez asume

²⁹⁰ Art. 2.1 LOCFP “Al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional le corresponde promover y desarrollar la integración de las ofertas de formación profesional, a través de un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales”, y en idénticos términos art. 21. RD 1128/2003, de 5 de septiembre. Vid. TORRE PRADOS, I., “Nuevas profesiones y formación profesional”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 36, 2002, págs. 45-60.

²⁹¹ El art. 9.1 RD 1128/2003, de 5 de septiembre, concreta que “El Gobierno, previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, sin perjuicio de las competencias que el Consejo Escolar del Estado tiene atribuidas según los artículos 30 y 32 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, aprobará las cualificaciones profesionales que proceda incluir en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como los módulos forma-

las estrategias del INCUAL²⁹² –desarrolladas en coordinación con los sujetos que asumen funciones en el ámbito del SNCFP²⁹³–. Y siempre teniendo en cuenta que el CNCP es flexible y tiene que estar permanentemente adaptado²⁹⁴.

El conocimiento del CNCP²⁹⁵ por empresarios, trabajadores y cualquier sujeto con interés en la formación profesional, es funda-

tivos del catálogo modular de formación profesional”, siendo el INCUAL el encargado de elaborar y mantener actualizado ambos catálogos.

²⁹² Ya que éste, según lo dispuesto en el art. 9.2 RD 1128/2003, de 5 de septiembre, “*es el responsable de elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el Catálogo Modular de Formación Profesional, y, a tal efecto, presentará la oportuna propuesta al Consejo General de Formación Profesional*”.

²⁹³ Es preciso tener en cuenta el procedimiento establecido en el art. 9.3 RD 1128/2003, de 5 de septiembre, en el que se concreta que la elaboración y actualización del CNCP “*se realizará mediante procedimientos acordados entre la Administración laboral y la Administración educativa, previa consulta al Consejo General de Formación Profesional. Asimismo, se establecerán, mediante orden del Ministro de la Presidencia, dictada a propuesta de los titulares de los Ministerios de Educación y Ciencia y Trabajo y Asuntos Sociales, los protocolos de colaboración y consulta con las diferentes comunidades autónomas y las demás Administraciones Públicas competentes, así como con los interlocutores sociales y con los sectores productivos implicados en el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, que incluirán, entre otros aspectos, el procedimiento a seguir por otros agentes para proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones nuevas cualificaciones o la actualización de las ya existentes*”.

²⁹⁴ Para ello, el art. 9.4 RD 1128/2003, de 5 de septiembre, concreta que tanto el CNCP como el CMFP, “*se mantendrán permanentemente actualizados mediante su revisión periódica, que, en todo caso, deberá efectuarse en un plazo no superior a cinco años a partir de la fecha de inclusión de la cualificación en el catálogo*”. Vid. TORRE PRADOS, I., “Nuevas profesiones y formación profesional”, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 36, 2002, págs. 45-60.

²⁹⁵ Se debe consultar en la página del INCUAL

<http://iceextranet.mec.es/iceextranet/accesoExtranetAction.do>

o en los RD por los que se desarrolla el CNCP. En la actualidad y para el futuro, todas las personas que quieran cualificarse o que simplemente estén interesadas en recibir una formación que sirva a sus particulares intereses personales y/o profesionales, deberían consultar el CNCP. El conocimiento del mismo es necesario no sólo para conocer qué cualificaciones profesionales existen y qué formación está asociada a las mismas, sino que su utilización tiene que ser constante por todos aquéllos que tienen capacidad de decidir sobre cuestiones relacionadas con la formación o con el mercado laboral, especialmente los negociadores de convenios colectivos que podrían tomar decisiones en torno a las cláusulas a incorporar a éstos, relacionadas con la formación y beneficiosas tanto para trabajadores como para empresarios.

mental en un contexto actual, y ello por cuanto en el espíritu de la creación de este nuevo Sistema subyacen tres intereses fundamentales:

1. Favorecer la formación –el aprendizaje– a lo largo de la vida, consiguiendo una población europea y española altamente cualificada que se convierta en referente en cuanto que sociedad del conocimiento más avanzada del mundo.

2. Fomentar las oportunidades de empleo y mejorar la competitividad de las empresas, gracias a que se adquirirán las cualificaciones que exige el mercado de trabajo.

3. Permitir la movilidad de ciudadanos que demandan formación, que buscan nuevos empleos o que desean mejorar los mismos, y en contextos transnacionales, gracias a que la formación se pone al servicio del principio de unidad de mercado laboral –entendiendo por ello que todo aquél que busque un empleo pueda conseguirlo en cumplimiento del objetivo del pleno empleo pretendido para el 2010 y todavía muy lejos de alcanzarse–²⁹⁶.

4. Conseguir que los ciudadanos tengan “certeza” acerca de qué formación²⁹⁷ se les exige para conseguir la cualificación que necesitan para alcanzar sus objetivos vitales y/o personales²⁹⁸.

a) *Función del CNCP*

Los arts. 7 LOCFP y 3 RD 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, determinan cuáles son las finalidades por las que se elabora el CNCP, debiendo señalarse que como indica la Exposición de Motivos del RD 1128/2003, de 5 de septiembre, éste “*determina así el marco para establecer los títulos y los certificados de profesionalidad, que constituirán las ofertas de formación profesional referidas a aquel, así como, para la evaluación, el reconocimiento y la acreditación de*

²⁹⁶ El principio se conecta con la política comunitaria de empleo y no con la de formación profesional, si embargo, pretende eliminar de alguna manera la actual segregación que obliga a que las personas no puedan encontrar un empleo como consecuencia de la carencia de conocimientos o experiencias.

²⁹⁷ En sentido amplio, es decir, identificada como experiencia y como educación, como adquisición de conocimientos a través de vías formales y no formales.

²⁹⁸ Vid. Exposición de Motivos y art. 3 del RD 1128/2003, de 5 de septiembre.

las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, acreditación que será válida en todo el territorio nacional”. Los objetivos generales previstos por la norma reguladora del CNCP, sirven a dos básicos:

1. “Identificar, definir y ordenar las cualificaciones profesionales y establecer las especificaciones de la formación asociada a cada unidad de competencia”²⁹⁹, y
2. “Establecer el referente para evaluar y acreditar las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación”³⁰⁰.

En definitiva, la función básica del CNCFP no es más que identificar cuáles son las cualificaciones profesionales necesitadas o exigidas en el mercado de trabajo, que se conectarán con una formación asociada a las mismas, que se pueden adquirir por vías formales, informales o simplemente por la experiencia, y que podrán ser acreditadas y/o certificadas en beneficio de los que hayan conseguido dicha cualificación.

b) Estructura del CNCP

El CNCP, en cuanto que eje para conocer las cualificaciones profesionales más significativas identificadas en el sistema productivo, se estructura en torno a:

1. Familias profesionales, que en atención a “criterios de afinidad de la competencia profesional”³⁰¹, se identifican con sectores productivos concretos. Éstas se contienen en el Anexo I del RD 1128/2003, de 5 de septiembre³⁰², y pueden modificarse en atención a los requerimientos y necesidades del sistema productivo³⁰³. En la actualidad se

²⁹⁹ Art. 3.2.a RD 1128/2003, de 5 de septiembre.

³⁰⁰ Art. 3.2.b RD 1128/2003, de 5 de septiembre.

³⁰¹ Art. 4.3 RD 1128/2003, de 5 de septiembre.

³⁰² Según la redacción dada por el RD 1416/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica el RD 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

³⁰³ En este caso, la competencia la asume el Gobierno, que deberá adecuar las familias a “las necesidades del sistema productivo y de las demandas sociales”, según dispone la disposición adicional única RD 1128/2003, de 5 de septiembre.

han aprobado 26 familias profesionales: 1) Agraria, 2) Marítimo-pesquera, 3) Industrias Alimentarias, 4) Química, 5) Imagen personal, 6) Sanidad, 7) Seguridad y medio ambiente, 8) Fabricación mecánica, 9) Instalación y Mantenimiento, 10) Electricidad y electrónica, 11) Energía y agua, 12) Transporte y mantenimiento de vehículos, 13) Industrias extractivas, 14) Edificación y obra civil, 15) Vidrio y cerámica, 16) Madera, mueble y corcho, 17) Textil, confección y piel, 18) Artes gráficas, 19) Imagen y sonido, 20) Informática y comunicaciones, 21) Administración y gestión, 22) Comercio y marketing, 23) Servicios socioculturales y a la comunidad, 24) Hostelería y Turismo, 25) Actividades físicas y deportivas, y 26) Artes y Artesanía.

2. Niveles de cualificación. En la actualidad existen cuatro niveles identificados en atención a cuál es la competencia profesional exigida por la realización de las actividades productivas que se desarrollen en el ámbito de cada familia profesional. Su diseño se ha realizado en atención a criterios diversos³⁰⁴, pudiendo sistematizarse en torno a cómo se ha configurado cada nivel³⁰⁵.

A) En el Nivel 1 se identifican competencias *“en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados”*.

2. En el Nivel 2 se identifican competencias *“en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso”*

3. En el nivel 3 se identifican competencias *“en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas”*.

³⁰⁴ El art. 4.4 RD 1128/2003, de 5 de septiembre, identifica como criterios: conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad entre otros.

³⁰⁵ Anexo II RD 1128/2003, de 5 de septiembre.

4. En el nivel 4 se identifican competencias “*en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios*”.

5. En el nivel 5 se identifican competencias “*en un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad realizados en diversos contextos a menudos impredecibles que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación*”.

En la actualidad se han desarrollado los 3 primeros niveles, excepto en una familia profesional –arte y artesanía–, y estando todavía en proceso de adaptación respecto de alguna familia profesional en concreto³⁰⁶.

c) *Cualificaciones asociadas al CNCP*

En realidad el CNCP sirve para identificar cualificaciones, ya que la finalidad de cualquier persona en la actualidad, y en relación con su formación profesional, tiene que ser el reconocimiento de sus cualificaciones. Éstas, que aparecían definidas como “*el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral*”³⁰⁷ se concretan en torno a los 5 niveles en que se estructuran las 26 familias profesionales. El listado de cualificaciones en que consiste el CNCP tiene que estar sistematizado, por lo que en la descripción de cada cualificación constan una serie de elementos:

1. Datos de identificación de la cualificación. Éstos serán los básicos que permitirán denominar e identificar a la misma, y que serán:

³⁰⁶ Por ejemplo, en la familia profesional Madera, Mueble y Corcho, sólo se ha identificado una competencia: Proyectos de Carpintería y Mueble.

³⁰⁷ Art. 5.1 a) RD 1128/2003, de 5 de septiembre.

- A) Denominación oficial de la cualificación.
- B) Familia Profesional en la que se incluye –de las que 26 han sido aprobadas–.
- C) Nivel de cualificación, que deberá ser entre 1 y 5 ya que éstos son los identificados –si bien sólo se ha desarrollado el CNCP hasta el nivel 3–.
- D) Código alfanumérico que puede servir a diversos objetivos: identificación de la cualificación, reconocimiento a efectos de utilización o exportación a contextos internacionales, etc.³⁰⁸.

2. Competencia general, en la que se describen las funciones que podrá desarrollar la persona cualificada de forma abreviada³⁰⁹.

3. Entorno profesional o ámbito en el que la persona cualificada podrá adquirir experiencia profesional, o bien en el que podrá utilizar dicha cualificación, con notable influencia a efectos de su empleabilidad. En la descripción del entorno profesional se concretan³¹⁰:

A) Ámbito profesional, en el que se describe dónde podría ejercer una concreta profesión una persona que haya adquirido dicha cualificación.

B) Sectores productivos identificados en cada contexto económico y social, y en los que podrá encontrar o mejorar el empleo la persona cualificada profesionalmente.

C) Ocupaciones y puestos de trabajo, que podrán ser bien categorías profesionales concretas identificadas en la negociación colectiva o bien puestos de trabajo existentes en las empresas en los que una persona podría desarrollar las funciones asociadas a una cualificación.

4. Formación asociada, es decir, los módulos formativos que podrá desarrollar la persona para conseguir una determinada cualificación. En la práctica la oferta formativa debería ir vinculada a la formación asociada a las cualificaciones, y ello desde la perspectiva integradora que se diseña en la LOCFP, pudiendo ofrecerse la mis-

³⁰⁸ Los mismos se contienen en el art. 5.2 a) RD 1128/2003, de 5 de septiembre.

³⁰⁹ El art. 5.2 b) RD 1128/2003, de 5 de septiembre, concreta que la competencia general “describe de forma abreviada el cometido y funciones esenciales del profesional”.

³¹⁰ Art. 5.2 d) RD 1128/2003, de 5 de septiembre.

ma por el sistema educativo o en el ámbito de la formación profesional para el empleo, y pudiendo acceder a ella tanto trabajadores ocupados como desempleados³¹¹.

d) *Unidad de competencia*

La unidad de competencia que se define en el art. 5.1 b) RD 1128/2003, de 5 de septiembre como “*el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento parcial*”, se corresponde en realidad con un conocimiento y capacidad en concreto que se requiere para el ejercicio de una actividad en particular³¹², y refiere a una parte de una cualificación, pudiendo ser acreditada.

En la práctica una cualificación se compondrá de diversas unidades de competencia, es decir, se identificará una cualificación con distintos conocimientos que posee un individuo y que puede haber adquirido a través de vías diversas: formación, experiencia profesional o vital, etc. capacitándole para el desarrollo de una actividad en particular en el mundo laboral. Dependiendo de a qué nivel y familia profesional se asocia una cualificación, es posible que se identifiquen más o menos unidades de competencia. Además, una unidad de competencia podría asociarse a diversas cualificaciones, por lo que el reconocimiento de la misma será fundamental para permitir que una persona pueda dirigir su carrera profesional en una dirección –hacia un sector productivo o empresa en concreto– o en otra –hacia sectores productivos en los que no había desempeñado funciones con anterioridad–, pudiendo incluso exportar dichos conocimientos en contexto internacional, ya que la conexión del CNCP con el Marco Europeo de Cualificaciones, permitirá ejercer el derecho a la libre circulación por quienes puedan acreditar que han adquirido determinadas competencias. En el CNCP, en la descripción de las unidades de competencia constan:

1. Datos que identifican a una unidad de competencia, y que serán:

³¹¹ Art. 5. 2. e) RD 1128/2003, de 5 de septiembre.

³¹² Artículo 7.3. b) LOCFP, y art. 5.1. b. RD 1128/2003, de 5 de septiembre, en el que se define unidad de competencia como “*el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial*”.

A) Denominación de la unidad de competencia, es decir, de la parte de la cualificación con la que se vincula.

B) Nivel, ente 1 y 5, ya que las unidades de competencia se vinculan a cualificaciones y éstas a familias profesionales y niveles.

C) Código, que a semejanza del código de la cualificación, permitirá identificar la unidad de competencia en contexto nacional e internacional, y que servirá a efectos del reconocimiento parcial de una cualificación.

2. Realizaciones profesionales, definidas como “*elementos de la competencia que establecen el comportamiento esperado de la persona, en forma de consecuencias o resultados de las actividades que realiza*”³¹³. En realidad, éstas serían las partes en que se compone una competencia y que se identificarían con un correcto desarrollo de la actividad profesional vinculada a cada subunidad de competencia –realización personal–. En el contexto del Marco Europeo de Cualificaciones, ello se correspondería con lo que una persona es capaz de hacer³¹⁴.

3. Criterios de realización, que “*expresan el nivel aceptable de la realización profesional que satisface los objetivos de las organizaciones productivas y constituye una guía para la evolución de la competencia profesional*”³¹⁵.

4. Contexto profesional, que a semejanza del entorno profesional que se asociaba a cada cualificación con la que se vincula la unidad de competencia, “*describe, con carácter orientador, los medios de producción, productos y resultados del trabajo, información utilizada y generada y cuantos elementos de análoga naturaleza se consideren necesarios para enmarcar la realización profesional*”³¹⁶.

e) Guía práctica

A modo de guía del CNCP, si se quiere conocer cuáles son las cualificaciones identificadas en el mercado productivo, habrá que

³¹³ Art. 6 b) RD 1128/2003, de 5 de septiembre.

³¹⁴ Recordar que ello se identificaba en el Marco Europeo de Cualificaciones con la “*demostrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal*”.

³¹⁵ Art. 6. c) RD 1128/2003, de 5 de septiembre.

³¹⁶ Art. 6. d) RD 1128/2003, de 5 de septiembre.

determinar a qué familia profesional pertenecen, y concretar el nivel. Según la fase de desarrollo del CNCP, se identificarán diversas cualificaciones, con una denominación y un código, existiendo una ficha en la que se contiene información sobre las competencias que se exige demostrar para que una persona pueda considerarse calificada en dicho nivel y familia profesional, y se identificarán unidades de competencia, que se corresponderían con un conocimiento y capacidad en concreto que se requiere para el ejercicio de una actividad en particular³¹⁷, y que podrá ser objeto de reconocimiento parcial.

Dado que como ya se afirmó al definir “competencia”, ésta se adquiere a través de dos vías: formación y experiencia, y dado que a su vez la competencia permite el ejercicio de concretas funciones demandadas por el sistema productivo, al identificar una cualificación en concreto, y en la ficha correspondiente a dicha cualificación, se identifican dos elementos:

A) Entorno profesional, entendido como el ámbito profesional en el que se puede utilizar la cualificación o en el que ya se está utilizando, los sectores productivos en los que dicha cualificación puede ser útil y las ocupaciones o puestos de trabajo que tradicionalmente se identifican con dicha cualificación, y

B) Formación asociada, en función de los módulos formativos que se hayan concretado en el CMCP.

El marco creado por el SNCFP y la transformación sufrida por la formación profesional en nuestro país, lleva a que en la práctica haya sujetos que no entiendan el CNCP y ello por cuanto sigue subsistiendo la tradicional concepción de que una persona tiene una concreta “profesión” o está “ocupada” en un sector en el que desarrolla profesiones concretas, lo que lleva a que en muchas ocasiones infrutilice las competencias que ha adquirido en detrimento de su empleabilidad y sobre todo en detrimento de su futuro desarrollo profesional. Por ello, la Base de Datos del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (BDC) permite también identificar “ocupaciones”, que se asociarán con las cualificaciones que o bien han sido adquiridas por una persona o bien está dispuesta a adquirir.

³¹⁷ Artículo 7.3. b) LOCFP, y art. 5.1. b. RD 1128/2003, de 5 de septiembre, en el que se define unidad de competencia como “*el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial*”.

En el primer caso deberá conseguir acreditar que tiene todas y cada una de las competencias de una cualificación para obtener el correspondiente título o certificado de profesionalidad. En el segundo caso, será preciso que la persona conozca las competencias asociadas a una cualificación, debiendo participar en procesos para la adquisición de las mismas –que pueden ser acciones de formación– que a su vez se conectan con las identificadas en el CMFP³¹⁸.

H) EL CMFP

El CMFP –que sólo se enuncia en la LOCFP– es el compañero inseparable del CNCP, y ello por cuanto en el espíritu de la LOCFP, la formación del individuo es fundamental para su desarrollo personal y laboral, ya que le permite adquirir cualificaciones mejorando sus posibilidades de empleabilidad, cualificaciones que puede adquirir a través de procesos informales pero también formales de formación, que se ofrecen en el ámbito del sistema educativo o a través de las iniciativas y acciones de la formación profesional para el empleo.

El mismo se define como “*el conjunto de módulos formativos asociados a las diferentes unidades de competencia de las cualificaciones profesionales*”, y sirve de “*referente común para la integración de las ofertas de formación profesional que permita la capacitación y el fomento del aprendizaje a lo largo de la vida*”³¹⁹, debiendo distinguirse entre módulo formativo vinculado al CMFP y módulo formativo del certificado de profesionalidad, que en este supuesto

³¹⁸ A modo de ejemplo práctico, si una persona quisiera ser “electricista”, la BDC remite a dos familias profesionales: “Electricidad y Electrónica” y “Transporte y Mantenimiento de Vehículos”, y en el ámbito de cada una de ellas, a dos cualificaciones diferenciadas “Montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión” respecto de la familia profesional “Electricidad y Electrónica”, y “Mantenimiento de los sistemas eléctricos y electrónicos de vehículos”, respecto de la familia profesional “Transporte y Mantenimiento de Vehículos”. En ambos casos se identifica cuál es la competencia asociada a dicha cualificación, y cuáles son las unidades de competencia que la persona en cuestión tiene que poseer, es decir, los conocimientos y capacidades que se requieren para el ejercicio de una actividad concreta, identificándose cómo se podría adquirir a través de la experiencia laboral y de la formación asociada a la misma, y concretándose los sectores productivos en los que podría prestar servicios y las ocupaciones o puestos de trabajo que podría ocupar.

³¹⁹ Art. 7.1 RD 1128/2003, de 5 de septiembre.

se identifica con “*el bloque coherente de formación asociado a cada una de las unidades de competencia que configuran la cualificación acreditada mediante el certificado de profesionalidad*”³²⁰. El CMFP se elabora por el Gobierno³²¹, y deberá estar permanente actualizado ajustándose a las modificaciones que se incorporen en el CNCP³²².

a) Finalidad del CMFP

De la propia definición, se desprende que la finalidad del CMFP es única y básica: identificar la formación que se exige en el marco de las cualificaciones³²³, para lo que se utilizan diversos mecanismos:

1. Integrar las ofertas de formación que hasta la entrada en vigor de la LOCFP estaban descoordinadas y no siempre servían a los intereses de los trabajadores y empresarios.

2. Actualizar la oferta formativa, permitiendo que ésta se agilizase en atención a los intereses de los destinatarios de la formación.

3. Mejorar la calidad de la formación, y ello a través de ofertas de formación que se diseñarán en atención a los fines que se pretenden cuando se decide llevar a cabo iniciativas o acciones de formación o cuando se opta por una formación u otra por los trabajadores³²⁴.

4. Conectar las ofertas de formación con los intereses personales de los individuos, que podrán optar por la formación que quieren recibir en atención a cuál es su proyecto vital, incrementando las

³²⁰ Art. 5 RD 34/2008, de 18 de enero.

³²¹ Según el procedimiento diseñado para la elaboración y actualización del CNCP que se contempla en el art. 9 RD 1128/2003, de 5 de septiembre.

³²² Art. 9.4 RD 1128/2003, de 5 de septiembre.

³²³ En realidad dicha finalidad se deduce de la previsión contenida en el art. 7.2 último párrafo del RD 1128/2003, de 5 de septiembre, en el que se indica que el CMFP, atenderá “*a las demandas de formación para la adquisición de las competencias requeridas por los sectores productivos y el aumento de la competitividad a través del incremento de la cualificación de la población activa*”.

³²⁴ El art. 8.5 RD 1128/2003, de 5 de septiembre, concreta que “*la administración educativa y laboral establecerán de mutuo acuerdo, previa consulta al Consejo General de Formación Profesional, los indicadores y requisitos mínimos de calidad de la oferta formativa referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que garanticen los aspectos fundamentales de un Sistema Integrado de Formación*”.

posibilidades de encontrar un empleo satisfactorio, mejorar el que ya se tiene o modificar el currículum profesional –para acceder a profesiones distintas de aquéllas que ya se han desempeñado– y potenciando la competitividad de las empresas –que dispondrán de una fuerza de trabajo cualificada–³²⁵.

b) Formación del CMFP

La oferta de formación del CMFP se identifica con módulos formativos que se asocian a las distintas unidades de competencia comprendidas en cada cualificación, pudiendo diseñarse una estrategia formativa por los sujetos con capacidad para llevar a cabo iniciativas o acciones de formación:

1. En relación con la formación de un módulo formativo en particular, lo que permitirá a los participantes en dicha iniciativa o acción formativa conseguir la parte de la cualificación que se corresponde con la unidad de competencia con que se asocia el módulo formativo y que será susceptible de acreditación parcial.
2. En relación con la formación asociada a una cualificación, por lo que tendrán que coordinarse iniciativas o acciones formativas vinculadas a los módulos formativos asociados a las distintas unidades de competencia de dicha cualificación.
3. Desvinculada de una cualificación en concreto, pero que servirá de eje transversal para la adquisición de competencias que servirían a varias cualificaciones.

Desde luego, la iniciativa de formación o acción formativa en concreto, tras la entrada en vigor de la LOCFP, debería corresponderse con la vinculada a un módulo formativo. El RD 1128/2003, de 5 de septiembre, contempla cómo tendrá que organizarse cada módulo formativo, y ello con una función primordial, crear formatos normalizados:

³²⁵ Tal y como se desprende del art. 7.2 RD 1128/2003, de 5 de septiembre, en el que se indica que “mediante el catálogo modular de formación profesional se promoverá una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios de acuerdo con sus expectativas de progresión profesional y de desarrollo personal”.

1. De fácil comprensión por las personas que quieran participar en la iniciativa de formación o acción formativa conectada con un módulo formativo en particular, y que permitirá que los participantes en los procesos de formación se cualifiquen.

2. Que permitan un reconocimiento parcial de la competencia a efectos de acreditar una concreta cualificación

3. Que se integre con el Marco Europeo de Cualificaciones, tanto para acceder a la formación que se imparte en otros países, como para conseguir que la cualificación pueda exportarse.

En cada módulo formativo, según el CMFP, deberán aparecer dos bloques:

1. Datos de identificación del módulo formativo, entre los que se incluyen³²⁶:

A) Denominación del módulo formativo, y que deberá conectarse con la denominación que se haya dado en cada cualificación a la formación asociada, facilitando de este modo que los trabajadores puedan participar en las ofertas de formación que precisen para adquirir o mejorar sus cualificaciones y permitiendo que los empleadores comprueben que la persona puede desarrollar las competencias descritas en la cualificación.

B) Nivel de cualificación. El módulo formativo se asocia con una unidad de competencia de una cualificación, que a su vez se integra en alguno de los niveles de las distintas familias profesionales, y que será susceptible de reconocimiento parcial o total –si se han adquirido las competencias exigidas para la obtención de un título o certificado de profesionalidad–.

C) Código alfanumérico, que servirá de mecanismo de identificación del módulo formativo desarrollado.

D) Unidad de competencia a la que está asociado el módulo formativo, ya que como se ha avanzado, la formación no se vincula directamente con una cualificación –finalidad última por la que una persona decide participar en iniciativas o acciones de formación–, sino con la parte de la misma –unidad de competencia–.

E) Duración de la formación, expresada en horas, y que podrá corresponderse con una formación teórica, práctica o mixta.

³²⁶ Art. 8.3 RD 1128/2003, de 5 de septiembre, y art. 5. 2 RD 34/2008, de 18 de enero.

2. Especificaciones de la formación, que en realidad suponen el diseño estratégico de la formación y que deberá tener en cuenta tres variables:

A) Capacidades que se adquieren por los participantes en la acción formativa vinculada al módulo, y que se identifican con los conocimientos que se adquieren por la participación en iniciativas o acciones formativas en particular, y que “*podrán ser completadas en un entorno real de trabajo*”³²⁷.

B) Contenidos del módulo formativo, que deberán diseñarse en atención a las capacidades que irán adquiriendo los participantes en la acción formativa.

C) Contexto de la formación, es decir, todos los elementos que permitan identificar cómo, por quién y de qué manera se va a impartir la formación, e incluyendo aspectos como:

a) Condiciones del lugar donde se va a impartir la formación –como superficie de talleres e instalaciones–.

b) Quiénes impartirán la formación³²⁸, teniendo en cuenta que los formadores deberán ser seleccionados en atención a su propia cualificación y competencia para el desarrollo de la acción formativa.

c) Otros, como tipo de formación –presencial, a distancia, teleformación, mixta–, horarios, etc.³²⁹.

³²⁷ Art. 8.4 RD 1128/2003, de 5 de septiembre. Desde esta perspectiva, en realidad lo que el participante en la acción formativa conseguiría, es el conocimiento asociado con la cualificación en el Marco Europeo de Cualificaciones, que en ocasiones tendrá que completarse con la adquisición de “*destrezas y habilidades*” que podrían adquirirse bien a través de la acción formativa en sí misma, bien en el entorno real de trabajo al que refiere la norma.

³²⁸ Que el art. 8.4 RD 1128/2003, de 5 de septiembre, identifica con “*prescripciones de los formadores*”.

³²⁹ El contexto de la formación vinculado al CMFP no coincide plenamente con el diseñado en el art. 5.5 RD 34/2008, de 18 de enero respecto de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad, ya que en dicho precepto se identifican otros: “*A) Los requisitos mínimos que deben tener los formadores para su impartición. B) Los requisitos mínimos sobre los espacios, instalaciones y equipamientos necesarios para el proceso de enseñanza-aprendizaje y la adquisición de la competencia profesional correspondiente. C) Los criterios de acceso de los alumnos, que asegurarán que éstos cuentan con las competencias clave suficientes para cursar con aprovechamiento la formación. A los alumnos que accedan a las acciones de formación de los certificados de profesionalidad de nivel 1 de cualificación no se les exigirán requisitos académicos ni profesionales*”.

D) Criterios de evaluación, entendiendo por tales los mecanismos que permitan determinar que efectivamente la persona ha superado con éxito el módulo formativo. Dicha evaluación no tiene que referirse únicamente a la formación teórica –la que permite comprobar que el participante en la acción formativa ha adquirido una serie de conocimientos– sino que podrá ser práctica, dado que se admiten distintas modalidades de formación. La evaluación satisfactoria permitirá también que se pueda reconocer que el trabajador ha adquirido una serie de competencias –en realidad las identificadas en las unidades de competencias con las que se asocia la formación–, susceptibles de reconocimiento parcial o total³³⁰.

I) El sistema de acreditaciones

Una persona podrá acreditar que está cualificada cuando esté en posesión de un título de formación profesional del sistema educativo o de un certificado de profesionalidad, pudiendo a efectos de completar una cualificación, disponer de una acreditación parcial de las competencias³³¹.

³³⁰ Es preciso indicar que esta estructura no se ajusta totalmente a la prevista respecto de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad contemplada en el art. 5.4 RD 34/2008, de 18 de enero, ya que en éste se contempla un mayor detalle de especificidad al indicar que “*las especificaciones de la formación se expresarán a través de las capacidades y sus correspondientes criterios de evaluación, las capacidades que se deban desarrollar en un entorno real de trabajo, el desarrollo de los contenidos que permitan alcanzar dichas capacidades y, en su caso, las unidades formativas y las orientaciones metodológicas para impartir el módulo*”, concretando, además, respecto de las capacidades que deben ser adquiridas en un entorno real de trabajo que “*se organizarán en un módulo de formación práctica que se desarrollará, con carácter general, en un centro de trabajo. Dicha formación tendrá carácter de práctica profesional no laboral y se desarrollará a través de un conjunto de actividades profesionales que permitirán completar las competencias profesionales no adquiridas en el contexto formativo*”.

³³¹ El art. 8.3 LOCFP permite la acreditación parcial de competencias, que podrán ser acumuladas, y ello con la finalidad “*de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado*”, pudiendo hacerlo a través de la oferta formativa del CMFP y que se ofrece desde el sistema educativo o desde el subsistema de formación profesional para el empleo. Sobre acreditación de competencias, Vid. SOBRADO FERNÁNDEZ, L.M., “Evaluación y acreditación de las cualificaciones profesionales”, *Bordón*, Vol. 55, núm. 3, 2003, págs. 365-378; BLAS ARITIO, F.A., “La evaluación y la certificación de la competencia profesional en la Ley de Cualificaciones y de FP”, *Bordón*, Vol. 55, núm. 3, 2003, págs. 391-394.

Estas acreditaciones tendrán “*carácter oficial y validez en todo el territorio nacional*”³³², pudiendo obtenerse una vez que las personas que han participado en los procesos de formación han sido evaluadas positivamente. Dado que las fórmulas para adquisición de competencias se han flexibilizado tras la entrada en vigor de la LOCFP, esta evaluación será diversa:

1. Si se adquiere la competencia a través de vías formales de formación, será preciso que se hayan superado las pruebas del proceso de evaluación que se haya diseñado en el ámbito en que la formación se imparte³³³.

2. Si se adquiere la competencia a través de experiencia laboral o vías no formales de formación, para la evaluación se exige una garantía de “*fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación*”³³⁴.

Es de destacar que el sistema de acreditaciones tendrá repercusiones en perspectiva comunitaria, y ello por cuanto produce efectos “*con arreglo a la normativa de la Unión Europea relativa al sistema general de reconocimiento de la formación profesional en los Estados miembros de la Unión Europea y demás Estados signatarios el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo*”³³⁵, favoreciendo en una concepción integral de la formación profesional, la movilidad de los trabajadores “*a través de la transparencia de las cualificaciones adquiridas en los diferentes subsistemas y Estados*”³³⁶.

³³² Art. 8.1 LOCFP, y art. 10 RD 395/2007, de 23 de marzo.

³³³ Si la formación se imparte desde el sistema educativo, será preciso que la evaluación refiera a módulos formativos, obteniéndose, según el grado de éxito, un título de formación profesional o bien un certificado educativo con efectos de certificación profesional (en el supuesto de que no se hayan superado todos los módulos formativos de un ciclo, o cuando se haya participado en un Programa de cualificación profesional inicial). Si se imparte en el ámbito de la formación para el empleo, será preciso acogerse al diseño de evaluación en atención a la iniciativa y acción formativa programada.

³³⁴ Art. 5.2 LOCFP.

³³⁵ Art. 8.1 LOCFP. A este respecto destacar que dicho sistema se articula por la Directiva 2005/36/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales.

³³⁶ Exposición de Motivos del RD 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. Vid. SOBRADO FERNÁNDEZ, L.M., “Evaluación y acreditación de las cualificaciones profesionales”, *Bordón*,

a) *Títulos de formación profesional*

Una de las fórmulas para acreditar que una persona está cualificada es estar en posesión de un título de formación profesional, que se obtendrá cuando se hayan superado las pruebas correspondientes y conducentes a la obtención de título de Técnico de la correspondiente profesión³³⁷ o Título de Técnico Superior³³⁸.

b) *Certificados de profesionalidad*

Los certificados de profesionalidad son el mecanismo de acreditación de las competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral, y se conectan con la adquisición de competencias tras la participación en iniciativas y acciones de formación del ámbito de la formación profesional para el empleo³³⁹, teniendo iguales efectos que los certificados académicos que se obtienen cuando:

1. Se hayan superado los módulos obligatorios de los Programas de cualificación profesional inicial³⁴⁰.
2. Se hayan superado parte de los módulos de las enseñanzas de un ciclo formativo de la formación profesional de grado medio del sistema educativo³⁴¹.

Vol. 55, núm. 3, 2003, págs. 365-378; ECHEVARRÍA SAMANES, A.B., “Cualificar mediante la Formación Profesional, ¿quimera, realidad, anhelo?”, *Bordón*, vol. 55, núm.3, 2003, págs. 394-364; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.J., “Movilidad funcional y formación de los trabajadores”, *Economía y sociología del trabajo*, núm. 21-22, 1993, págs. 144-153; RUIZ BUENO, C., “La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate”, *Educación*, núm. 38, 2006, págs. 133-150.

³³⁷ Si se han evaluado positivamente los módulos formativos de un ciclo de formación profesional de grado medio.

³³⁸ Si se han evaluado positivamente los módulos formativos de un ciclo de formación profesional de grado superior.

³³⁹ Art. 10.1 LOCFP y 10.1 RD 395/2007, de 23 de marzo.

³⁴⁰ Art. 30.4 LOE.

³⁴¹ Para que se expida el certificado es preciso que no se hayan superado la totalidad de los módulos de las enseñanzas del ciclo formativo de formación profesional de grado medio, ya que en este caso lo que se obtendrá será un Título de Técnico de la correspondiente profesión.

3. Se hayan superado parte de los módulos de las enseñanzas de un ciclo formativo de la formación profesional de grado superior del sistema educativo³⁴².

c) *Definición*

Los certificados de profesionalidad se definen en el art. 2 RD 34/2008, de 18 de enero, de forma claramente confusa, y ello por cuanto la definición integra una serie de variables que tienen que coordinarse para que el certificado de profesionalidad surta los efectos pretendidos. Éstas pueden sistematizarse en las siguientes:

1. El certificado de profesionalidad es “*el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el Ámbito de la Administración Laboral*”³⁴³, de ello se deduce la divergencia de acreditaciones a la que nos hemos referido anteriormente, de forma que el certificado de profesionalidad se asocia con la adquisición de competencias al margen de la participación en procesos formativos del sistema educativo –no son títulos–, y conectados con las iniciativas y acciones emprendidas en el ámbito de la formación profesional para el empleo³⁴⁴.

2. El certificado de profesionalidad “*acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad con significación para el empleo*”³⁴⁵, de forma que en realidad el mismo sirve para la facilitar de la empleabilidad, entendida como acceso a un empleo o como mejora del mismo³⁴⁶.

³⁴² Nuevamente, para que se expida el certificado será preciso que no se hayan superado la totalidad de los módulos en que se estructuran las enseñanzas del ciclo formativo de formación profesional de grado superior, ya que en este caso se obtendrá un Título de Técnico Superior.

³⁴³ Art. 2.1 RD 34/2008, de 18 de enero.

³⁴⁴ Teniendo en cuenta la previsión anteriormente mencionada, de los efectos que tienen los certificados académicos que se expiden cuando no se hayan superado todos los módulos de la formación profesional de los ciclos formativos de la formación profesional vinculada al sistema educativo.

³⁴⁵ Art. 2.1 RD 34/2008, de 18 de enero.

³⁴⁶ El art. 3. a) RD 34/2008, de 18 de enero, concreta en cuanto que finalidad del certificado de profesionalidad “*acreditar las cualificaciones profesionales o las unidades de competencia recogidas en los mismos, independientemente de su vía*”

3. El certificado de profesionalidad “*configura un perfil profesional entendido como conjunto de competencias profesionales identificable en el sistema productivo, y reconocido y valorado en el mercado laboral*”³⁴⁷, insistiendo en la finalidad de acreditar que una persona está capacitada y es competente para realizar las funciones con las que se vinculan las competencias profesionales características de cada profesión, sirviendo para el ejercicio de una profesión en un sector productivo concreto o en varios.

4. El certificado de profesionalidad no constituye regulación del ejercicio profesional³⁴⁸. Con ello se están intentando desglosar dos elementos:

A) Que el hecho de que una persona disponga de un certificado de profesionalidad no implica, en perspectiva comunitaria, que la profesión que se puede ejercer cuando se disponga del mismo sea una profesión regulada³⁴⁹.

B) Que el hecho de que se esté en posesión o no de un certificado, no supondrá en si mismo el haber cumplido con los requisitos administrativos para el ejercicio de una profesión³⁵⁰.

5. El certificado de profesionalidad acredita una cualificación, siendo éstas las identificadas en el CNCP³⁵¹. Ello implica que dado que las cualificaciones se vinculan a la adquisición de competencias que se estructuran en unidades –unidades de competencia–³⁵², en

de adquisición, bien sea a través de la vía formativa, o mediante la experiencia laboral o vías no formales de formación”.

³⁴⁷ Art. 2.1 segundo párrafo RD 34/2008, de 18 de enero.

³⁴⁸ Art. 2.2. RD 34/2008, de 18 de enero.

³⁴⁹ Ver el apartado correspondiente respecto del reconocimiento de cualificaciones y movilidad de trabajadores en el ámbito comunitario para el ejercicio de profesiones reguladas.

³⁵⁰ Sobre esto surgen determinadas dudas respecto de la posibilidad de que en negociación colectiva se pueda acordar, como requisito para el acceso al empleo o la promoción profesional, el que la persona esté en posesión de un certificado de profesionalidad. En principio nada obstaría para que ello fuera posible, si bien, como se verá posteriormente, no se contiene dicha previsión, todavía, en la negociación colectiva.

³⁵¹ Art. 2. 3 RD 34/2008, de 18 de enero.

³⁵² Que como se avanzó se corresponde con un conocimiento y capacidad en concreto que se requiere para el ejercicio de una actividad en particular, siendo definida por el art. 5.1 b) RD 1128/2003, “*el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento parcial*”.

principio el certificado supondrá la acreditación de la unidad de la competencia referida a dicha cualificación, y se corresponderá con la suma agregada de las unidades de competencia en que se ha estructurado la cualificación. Al respecto señalar que existe una aparente descoordinación entre lo dispuesto en el art. 2.3 RD 34/2008, de 18 de enero, y lo previsto en el art. 10.2 segundo párrafo RD 395/2007, de 23 de marzo, y ello por cuanto en el primero se vincula el certificado a la acreditación de una cualificación, mientras que en el segundo se vincula a las unidades de competencia; dicha descoordinación es en realidad aparente, y ello por cuanto el segundo párrafo del art. 2.3 RD 34/2008, de 18 de enero, la corrige cuando indica que “*con carácter excepcional, y cuando el perfil profesional así lo requiera, el certificado de profesionalidad podrá recoger menos unidades de las definidas en la cualificación profesional de referencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*”, es decir, en realidad podrán existir certificados de profesionalidad vinculados a unidades de competencia³⁵³ y no sólo a cualificaciones, en cuyo caso la persona estará cualificada cuando esté en posesión de certificados de profesionalidad de todas y cada una de las unidades de competencia en que se estructura dicha cualificación.

6. El certificado de profesionalidad “*asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo*”³⁵⁴, es decir, permitirá que una persona pueda formarse a lo largo de la vida de acuerdo con sus necesidades de empleo o de mejora de la empleabilidad, pudiendo variar su currículum profesional cuando adquiriera nuevas cualificaciones. Además, dicha finalidad se vincula con la anterior, de forma que dado que las cualificaciones se estructuran en niveles de las distintas familias profesionales, la obtención de un certificado servirá para orientar la participación en iniciativas o acciones de formación correspondientes al nivel superior de esa misma familia, o a otros niveles de otras familias profesionales. Junto a ello, y dado que existe la posibilidad de que el certificado de profesionalidad se vincule no a cualificación, sino a unidades de competencia, podría igualmente participar en acciones formativas que le permitieran la certificación

³⁵³ Siendo la unidad de competencia “*la unidad mínima acreditable para obtener un certificado de profesionalidad*” (art. 2.3 último párrafo RD 34/2008, de 18 de enero).

³⁵⁴ Art. 2.1 RD 34/2008, de 18 de enero.

de las unidades de competencia que le faltan para completar las exigidas a dicha cualificación, o las correspondientes a otras cualificaciones que compartan una unidad de competencia similar.

La formación del certificado de profesionalidad se conecta con la que se ofrece o demanda en el marco del subsistema de formación para el empleo, lo que en realidad implica una distorsión del sistema, ya que se podría dificultar el acceso a la formación que se ofrece en el marco del sistema educativo; así, mientras que una persona que haya obtenido una titulación o un certificado académico podrá seguir formándose para acreditar las cualificaciones correspondientes a los distintos niveles de la familia profesional que tuviera relación con dicha titulación, y en el ámbito de la formación para el empleo, a la inversa el procedimiento se complica, y ello a pesar que la LOE contempla que la estructura de la oferta formativa irá referida al CNCP, debiendo abrirse la vía para que los módulos formativos de un ciclo de la formación profesional del sistema educativo, se estructure en torno a las unidades de competencia diseñadas en el CNCP, lo que favorecería que una persona pudiera acudir a la formación profesional del sistema educativo para completar sólo la formación correspondiente a la parte de los módulos formativos del ciclo que se ajusta a la formación que acredita con su certificado de profesionalidad.

Junto a ello, precisar que los módulos formativos del certificado de profesionalidad, serán “*los del Catálogo Modular de Formación Profesional*”³⁵⁵.

7. Los certificados de profesionalidad se incluyen en el Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad³⁵⁶, que se estructura en torno a las 26 familias profesionales y niveles de cualificación³⁵⁷. Con ello se consiguen dos objetivos:

A) Por un lado permitir que los empresarios conozcan cuál es la cualificación y para qué está capacitada la persona portadora del certificado de profesionalidad, pudiendo orientar sus acciones formativas hacia la obtención por los trabajadores que tiene contratados, de los certificados de profesionalidad de la familia profesional de referencia,

³⁵⁵ Art. 2. 4 RD 34/2008, de 18 de enero.

³⁵⁶ Sirven por lo tanto, y como contempla el art. 3. d) RD 34/2008, de 18 de enero, a “*ordenar la oferta formativa del subsistema de formación profesional para el empleo vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*”.

³⁵⁷ Art. 2.5 RD 34/2008, de 18 de enero.

en relación con la función que asume en el mercado dicha empresa, y mejorar de este modo su competitividad gracias a la disposición de una fuerza de trabajo altamente cualificada y competente³⁵⁸.

B) Por otro, permitir que los trabajadores diseñen su propia estrategia de formación, orientada a la obtención de los certificados de profesionalidad del mismo nivel o de niveles superiores de la familia profesional con la que se vincula dicho certificado o de otras familias profesionales, mejorando de este modo sus posibilidades de empleo o de mejora del mismo en atención a sus necesidades personales³⁵⁹.

d) Estructura

El certificado de profesionalidad no deja de ser un documento en el que tienen que constar una serie de elementos para cumplir con su finalidad de servir para la acreditación de cualificaciones o unidades de competencia. Éste constará de tres grandes bloques, en los que, a semejanza del diseño de las cualificaciones y de las unidades de competencia, deberá contenerse información sobre:

1. Datos de identificación del certificado de profesionalidad, entre los que se incluyen:

A) Denominación del certificado. Si bien no se fija una denominación concreta, en principio, y dado que éste no es más que la forma de acreditar cualificaciones, debería relacionarse con la denominación de la cualificación a la que va referida, y en el supuesto de que el certificado de profesionalidad con carácter excepcional fuera referido a una unidad de competencia, la denominación del mismo debería vincularse a ésta. En el supuesto de que el certificado de

³⁵⁸ Sirviendo de este modo a la finalidad contemplada en el art. 3 f) RD 34/2008, de 18 de enero, al “contribuir a la integración, transparencia y reconocimiento entre las diversas ofertas de formación profesional referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales”.

³⁵⁹ Facilitando de este modo el aprendizaje permanente, verdadera finalidad del SNCP y del propio certificado de profesionalidad, y ello “mediante una formación abierta, flexible, accesible, estructurada de forma modular, a través de la oferta formativa asociada al certificado”, y que contribuirá a la “calidad de la oferta de la formación profesional para el empleo” (arts. 3. b y e RD 34/2008, de 18 de enero).

profesionalidad se expidiera no en relación con una cualificación o unidad de competencia sino con varias, la denominación debería ser acorde con todas ellas y permitir identificarlas.

B) Cualificación profesional de referencia, que serán las que consten en el CNCP, dado que el certificado supone la acreditación de una cualificación. Cuando el certificado se expida en relación con las unidades de competencia, debería también indicarse la cualificación o cualificaciones de referencia.

C) Nivel de cualificación, que será el que se haya identificado en el CNCP para dicha cualificación³⁶⁰.

D) Familia profesional en la que se incluye la cualificación que acredita el certificado de profesionalidad.

E) Relación de unidades de competencia. Al menos deberá constar una, dado que ésta es la unidad mínima acreditable para obtener un certificado de profesionalidad³⁶¹. En el supuesto de que el certificado acredite una cualificación, deberían identificarse en el mismo todas y cada una de las unidades de competencia en que se ha dividido la cualificación y que se identifican en el CNCP.

F) Competencia general, es decir, la que se haya identificado en el CNCP para la cualificación que se acredita con el certificado de profesionalidad³⁶². En el supuesto de que se certifique una o varias unidades de competencia, y aunque nada se determina al respecto, deberían recogerse las realizaciones profesionales³⁶³.

G) Entorno profesional, que se deberá corresponder, igualmente, con el descrito en el CNCP respecto de esa cualificación, y

³⁶⁰ Recordar que en la actualidad sólo se ha desarrollado el Catálogo en los niveles 1, 2 y 3, y no en relación con todas las familias profesionales, por lo que el Repertorio de Certificados de Profesionalidad se tendrá que ir actualizando coordinadamente con la actualización de las cualificaciones del CNCP.

³⁶¹ Art. 2.3 último párrafo RD 34/2008, de 18 de enero.

³⁶² Recordar que el art. 5.2 b) RD 1128/2003, de 5 de septiembre, concreta que la competencia general “describe de forma abreviada el cometido y funciones esenciales del profesional”.

³⁶³ Que se describían en el art. 6 c) RD 1128/2003, de 5 de septiembre como “elementos de la competencia que establecen el comportamiento esperado de la persona, en forma de consecuencias o resultados de las actividades que realiza”. Para detallar aún más el certificado, podrían incluirse también los criterios de realización, que se definían en el art. 6. c) RD 1128/2003, de 5 de septiembre, como los que “expresan el nivel aceptable de la realización profesional que satisface los objetivos de las organizaciones productivas y constituye una guía para la evolución de la competencia profesional”.

que a su vez se correspondía según la estructura del CNCP, con el ámbito profesional, sectores productivos y ocupaciones y puestos de trabajo³⁶⁴. En el supuesto de que el certificado de profesionalidad refiriera a una unidad de competencia, deberían identificarse los contextos profesionales³⁶⁵.

H) Duración en horas de la formación asociada. Es importante insistir en que el certificado de profesionalidad acredita cualificaciones, que se pueden adquirir por distintas vías: formación formal, no formal y experiencia profesional, por lo que la referencia a la formación asociada en realidad estaría indicando el número de horas que ha participado el portador del certificado de profesionalidad en una acción formativa.

I) Relación de módulos formativos del CMFP. Recordar que según la estructura del CNCP, a las unidades de competencia de las cualificaciones se le asocian módulos formativos; el hecho de que no se concrete en la norma a qué módulos formativos refiere, si a los que se asocian con la cualificación aunque el portador del certificado no haya participado en las acciones formativas que se programen, o a los módulos formativos en cuyas acciones sí ha participado, puede plantear problemas. En realidad en el certificado deberá constar la formación asociada a cada una de las unidades de competencia de la cualificación que se acredita con el certificado, haya participado el portador en las acciones formativas que se diseñen o programen, o haya adquirido las competencias por otras vías.

2. Perfil profesional. Éste no puede confundirse ni con “entorno profesional” –que identificaba el ámbito profesional, sectores productivos y ocupaciones y puestos de trabajo para los que se entiende que el trabajador está cualificado–, ni con “contexto profesional” –que se identificaba, respecto de las unidades de competencia en que se subdividía una cualificación, con la descripción orientadora de los medios de producción, productos y resultados del trabajo, información utilizada y generada y otros elementos análogos–, sino que supondría una integración de todos ellos, ya que la norma obliga

³⁶⁴ Art. 5.2 d) RD 1128/2003, de 5 de septiembre.

³⁶⁵ El contexto profesional se identificaba con la descripción, “*con carácter orientador, de los medios de producción, productos y resultados del trabajo, información utilizada y generada y cuantos elementos de análoga naturaleza se consideren necesarios para enmarcar la realización profesional*”, según el art. 6 d) RD 1128/2003, de 5 de septiembre.

a que se defina “*por la cualificación profesional o en su caso, por las unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales a las que dé respuesta el certificado de profesionalidad*”³⁶⁶, debiendo además incluir información sobre los requisitos que exige la normativa para el ejercicio de la profesión que podría desempeñarse cuando la persona acredite, con el certificado de profesionalidad, que está cualificada total o parcialmente³⁶⁷

3. Formación. A diferencia de la relación de módulos formativos que se incluían en la identificación del certificado de profesionalidad, en este bloque de información del certificado de profesionalidad debe constar “*el desarrollo de cada uno de los módulos formativos del Catálogo Modular de Formación Profesional asociados a cada unidad de competencia del certificado de profesionalidad*”, es decir, aquí deben constar aquellos elementos de que se compone cada módulo formativo. El art. 4.3 RD 34/2008, de 18 de enero, y el art. 8 RD 1128/2003, de 5 de septiembre, señalan que deberán constar los datos de identificación del módulo y las especificaciones de la formación: capacidades, contenidos y contexto³⁶⁸. Además, deberían constar los elementos que según el art. 8 RD 1128/2003, de 5 de septiembre identificaban a cada módulo formativo:

A) Datos de identificación del módulo formativo, que deberán tener conexión con los que constan en el CMFP:

a) Denominación del módulo formativo, nuevamente de forma coherente con la denominación que se haya dado a la formación asociada a cada unidad de competencia en el CMFP.

b) Nivel de cualificación.

c) Código alfanumérico.

d) Unidad de competencia a la que está asociado.

e) Duración expresada en horas³⁶⁹, y teniendo en cuenta que cuando la formación asociada al módulo supere las 90 horas, se podrá dividir el módulo en “unidades formativas” de al menos 30 horas

³⁶⁶ Art. 4.2 RD 34/2008, de 18 de enero.

³⁶⁷ Será una acreditación parcial de una competencia, la referida a los certificados de profesionalidad de las unidades de competencia. Dicha obligación se contiene en el art. 4.2 RD 34/2008, de 18 de enero.

³⁶⁸ Vid. el apartado correspondiente a la estructura del Catálogo Modular de Formación Profesional.

³⁶⁹ Art. 5.2 y 5.3 RD 34/2008, de 18 de enero.

de duración, y con el límite de 3³⁷⁰, por lo que también debería reflejarse en el certificado de profesionalidad dicha subdivisión en unidades formativas.

B) Especificaciones de la formación, y que en este concreto supuesto, se desvían un poco de las contempladas en el art. 8 RD 1128/2003, de 5 de septiembre, puesto que deberá constar en el certificado de profesionalidad:

a) Capacidades y criterios de evaluación de cada módulo o unidad formativa.

b) Capacidades que se deban desarrollar en un entorno real de trabajo, y que se asocian con la formación práctica no laboral –que podría realizarse en centros de trabajo–³⁷¹.

c) Desarrollo de los contenidos que permitan alcanzar dichas capacidades, y que en realidad refiere a la materia objeto de la formación que constará en la guía docente de cada módulo.

d) Unidades formativas, en el supuesto de que los contenidos se hayan estructurado en esta dimensión.

e) Orientaciones metodológicas para impartir el módulo, y que se corresponden con la explicación del método didáctico utilizado para impartir la formación asociada a dicho módulo.

5. Parámetros del contexto formativo para impartirlo³⁷², es decir:

A) Requisitos mínimos que deben poseer los formadores para su impartición.

B) Requisitos mínimos sobre los espacios, instalaciones y equipamientos necesarios para el proceso de enseñanza-aprendizaje y la adquisición de la competencia profesional correspondiente.

³⁷⁰ Art. 6.1 RD 34/2008, de 18 de enero.

³⁷¹ Art. 5.4 segundo párrafo RD 34/2008, de 18 de enero en el que se contempla que “*las capacidades que deben ser adquiridas en un entorno real de trabajo, del conjunto de módulos formativos que configuran el certificado de profesionalidad, se organizarán en un módulo de formación práctica que se desarrollará, con carácter general, en un centro de trabajo. Dicha formación tendrá carácter de práctica profesional no laboral y se desarrollará a través de un conjunto de actividades profesionales que permitirán completar las competencias profesionales no adquiridas en el contexto formativo*”.

³⁷² Art. 5.1 y 5.5 RD 34/2008, de 18 de enero.

C) Criterios de acceso de los alumnos³⁷³, excepto cuando los alumnos accedan a acciones de formación de los certificados de profesionalidad del nivel 1 de una cualificación, ya que en estos casos no se les exigirán requisitos académicos ni profesionales³⁷⁴.

e) *Acreditación parcial de competencias: unidades formativas*

Dado que la formación asociada a un módulo formativo puede extenderse en el tiempo, desincentivando a los trabajadores –ocupados y desempleados– a participar en las iniciativas o acciones formativas que se programen, y dificultando que los empresarios puedan desarrollar acciones formativas cuando por necesidades del proceso productivo no puedan prescindir de trabajadores que quieren formarse, el art. 6 RD 34/2008, de 18 de enero, prevé la posibilidad de que en lugar de impartirse un módulo de formación, éste se disgregue en “unidades formativas” que podrán ser certificadas³⁷⁵.

La norma no aclara si en realidad dicha subdivisión tendrá que hacerse de forma que el módulo formativo coincida con una o varias unidades de competencia en que se subdivide la cualificación, pudiendo señalarse que dado que ésta es la unidad mínima certificable, al menos debería coincidir con una de ellas. Los requisitos exigidos para que se pueda proceder a subdividir la formación en unidades formativas son:

1. Podrá llevarse a cabo por decisión del Servicio Público de Empleo Estatal, que la adoptará teniendo en cuenta³⁷⁶:

A) Las propuestas de las Comisiones Paritarias Sectoriales, que se incluirán en los planes de referencia.

B) Los trabajos realizados por las Comunidades Autónomas.

C) La coordinación con el INCUAL³⁷⁷.

³⁷³ El art. 5. 5 RD 34/2008, de 18 de enero, concreta que ello permitirá asegurar que “éstos cuentan con las competencias clave suficientes para cursar con aprovechamiento la formación”.

³⁷⁴ Art. 5.5 último párrafo RD 34/2008, de 18 de enero.

³⁷⁵ Cuando “se hayan desarrollado con los requisitos de calidad establecidos para impartir el módulo al que pertenecen”, dispone el art. 6.2 RD 34/2008, de 18 de enero.

³⁷⁶ Art. 6.1 RD 34/2008, de 18 de enero.

³⁷⁷ En realidad el art. 6.1 RD 34/2008, de 18 de enero indica que “el Instituto Nacional de las Cualificaciones apoyará técnicamente al Servicio Público de Em-

2. Para que pueda llevarse a cabo la subdivisión de los módulos formativos en unidades formativas, es preciso que la duración del módulo sea superior a 90 horas, pudiendo en este caso procederse a realizar hasta 3 subdivisiones en unidades formativas de duración no inferior a 30 horas³⁷⁸.

3. Los requisitos de impartición de las unidades formativas serán los que se hayan previsto en el módulo formativo del que forma parte la unidad formativa³⁷⁹.

4. Podrá tenerse en cuenta a efectos de subdividir el módulo en unidades formativas, las “*características y experiencia del colectivo destinatario*”³⁸⁰.

Una vez aprobada por el Servicio Público de Empleo Estatal la subdivisión del módulo formativo en unidades formativas, es preciso que éstas sean conocidas por los destinatarios de la formación, de ahí que se prevea su inclusión en un fichero de especialidades formativas³⁸¹, en el que se incorporarán las unidades formativas asociadas a los módulos formativos del certificado de profesionalidad, debiendo constar a efectos de identificación de la misma:

1. Datos identificativos, que aunque no se determinan en la norma, deberían coincidir al menos con los que se han previsto para el módulo formativo del que forma parte³⁸². Además, y puesto que la unidad formativa no supone más que la subdivisión de un módulo de formación, sería preciso que constara el módulo formativo al que se asocia.

pleo Estatal en la realización de estos trabajos”, pero dado que éste es el órgano técnico especializado en cualificaciones profesionales, parece conveniente su intervención no sólo para apoyar técnicamente al Servicio Público de Empleo Estatal encargado de subdividir la impartición de los módulos formativos en unidades formativas, sino también para coordinar las actuaciones que se desarrollen por los órganos especializados de las Comunidades Autónomas y de las Comisiones Paritarias, y ello con la finalidad de conseguir que la oferta formativa esté ajustada y acorde no sólo con los intereses de los sujetos involucrados en la formación en cada ámbito, sino también con el CNCP y el CMFP”.

³⁷⁸ Art. 6.1 RD 34/2008, de 18 de enero.

³⁷⁹ Art. 6.5 RD 34/2008, de 18 de enero.

³⁸⁰ Art. 6.4 segundo párrafo RD 34/2008, de 18 de enero.

³⁸¹ Art. 6.2 RD 34/2008, de 18 de enero.

³⁸² Éstos serían: denominación, cualificación profesional de referencia, nivel de cualificación, familia profesional, unidad de competencia, competencia general y entorno profesional, duración en horas.

2. Capacidades. Si bien la normativa no distingue entre capacidades en general y las que se desarrollan en entornos reales de trabajo, sería conveniente que ambas constaran.

3. Criterios de evaluación, que no suponen más que la forma en que se determinará que la persona ha adquirido las competencias asociadas a dicha unidad formativa.

4. Contenidos, es decir, la materia objeto de la formación³⁸³.

Cuando los participantes en acciones de formación que se desarrollen tomando como eje estructural la unidad formativa, hayan superado las pruebas correspondientes y obtenido una evaluación positiva, podrán recibir una certificación que no se corresponde con un certificado de profesionalidad³⁸⁴, pero que tiene relación con él. En realidad, la unidad formativa, al suponer una subdivisión de un módulo formativo —que es la formación asociada a cada unidad de competencia que configura una cualificación—, y al estar relacionada con éste —ya que no es más que una división del módulo a efectos formativos—, la acreditación de que se ha participado en acciones formativas programadas respecto de todas las unidades formativas de un módulo, permitirá la certificación del módulo formativo correspondiente³⁸⁵. Por ello, el interés de los participantes en acciones formativas o de los sujetos que pueden diseñar e implementar acciones formativas, tiene que ser el desarrollar acciones formativas —o participar en ellas— en relación con todas y cada una de las exigidas para considerar que una persona está cualificada. Además, no puede obviarse el hecho de que en el contexto actual de la formación profesional se exige una permanente actualización —ya que en caso contrario no habrá servido a los fines de adquisición de las competencias—. Para evitar situaciones en las que las personas puedan acreditar en un momento temporal que han adquirido competencias pero no las han actualizado —lo que llevaría a que en la práctica no pudiera considerarse a esa persona como cualificada—, el legislador ha previsto como obligación de los participantes en los procesos formativos que se desarrollen tomando como eje unidades formativas, que

³⁸³ Art. 6.3 RD 34/2008, de 18 de enero.

³⁸⁴ Ya que éste no es más que el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones identificadas en el CNCP, siendo la unidad formativa nada más que el proceso formativo asociado a una parte del módulo formativo de dicha cualificación.

³⁸⁵ Art. 6.2 segundo párrafo RD 34/2008, de 18 de enero.

para la certificación del módulo asociado a una unidad de competencia de una cualificación, se “*curse, de forma consecutiva al menos una unidad formativa por año*”³⁸⁶, y ello en la creencia de que lapsos temporales superiores derivarían en la práctica en una imposibilidad de acreditación de que esa persona está cualificada.

f) *Órganos encargados de la elaboración de certificados de profesionalidad*

En el complejo panorama de distribución competencial en materia de formación profesional, una de las tradicionales discusiones ha sido quién debería ser el órgano encargado de emitir certificados de profesionalidad, y ello por cuanto dada la variedad de sujetos involucrados en el proceso de diseño de las iniciativas o acciones de formación, y la concreción de que el certificado tendrá validez en todo el territorio nacional –pudiendo exportarse incluso a otros países de la UE–, ha provocado no pocos problemas que se han resuelto en el art. 7 RD 34/2008, de 18 de enero. En éste se aclara que la elaboración de los certificados de profesionalidad es competencia del Servicio Público de Empleo Estatal, si bien se exige la coordinación con otra serie de organismos y sujetos involucrados e interesados en la formación profesional:

1. Los Centros de Referencia Nacional deberán colaborar con el SPEE en la elaboración de certificados de profesionalidad.

2. El Consejo General de Formación Profesional y el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo³⁸⁷, deberán emitir informe sobre la elaboración de cada uno de los certificados de profesionalidad. El primero por cuanto es el organismo asesor del Gobierno en materia de formación profesional, y por lo tanto verdadero órgano especializado en la materia. El segundo por cuanto la formación se vincula con el empleo, ya que la oferta de formación tiene que estar ajustada a las exigencias del mercado de trabajo para convertir al tejido industrial y profesional en competitivo y cualificado. Aunque la norma nada contempla, también jugará un papel importante el INCUAL, al ser el órgano técnico al servicio del Consejo General de

³⁸⁶ Art. 6. 2 segundo párrafo RD 34/2008, de 18 de enero.

³⁸⁷ El art. 33 RD 395/2007, de 23 de marzo, le adjudica igualmente una serie de funciones en materia de formación para el empleo.

Formación Profesional y encargado de mantener actualizados tanto el CNCP como el CMFP.

3. A las Comunidades Autónomas y a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas a nivel estatal, les corresponde un papel de observador de realidades, ya que podrán proponer al SPEE nuevos certificados de profesionalidad. Desde luego deberán tener en cuenta las demandas de formación de trabajadores y empresarios, para lo que tendrán que poner en funcionamiento sus estructuras para canalizarlas.

g) Actualización de los certificados de profesionalidad

La obtención de certificados de profesionalidad será fundamental en el ámbito del empleo en un futuro próximo, y ello por cuanto supondrá la acreditación de que una persona está cualificada, con efectos en su empleabilidad. Por ello se exige que los certificados de profesionalidad se actualicen a medida que se actualice el CNCP con el que está en íntima conexión. En la práctica, una persona podrá acreditar que está cualificada –según el diseño de cualificaciones que conste en el CNCP– cuando disponga del certificado correspondiente, por lo que es conveniente que asuma como propia una dinámica de formación asociada a la obtención de los mismos, y para dar respuesta a sus intereses, el Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad³⁸⁸ deberá estar permanentemente actualizado y ajustado a las modificaciones que se incorporen en el CNCP.

La actualización de los certificados de profesionalidad es igualmente competencia del SPEE, siguiendo el mismo procedimiento previsto para su elaboración.

h) Obtención del certificado de profesionalidad

Existen tres vías para la obtención de un certificado de profesionalidad, que se corresponden con los distintos procedimientos que la normativa prevé para la adquisición de competencias de cada cualificación. Éstas se contemplan en el art. 8 del RD 34/2008, de 18 de enero, que además sigue la línea ya prevista comunitariamente respecto de los mecanismos admisibles para la adquisición de competencias:

³⁸⁸ Que se regulaba en el art. 2.5 RD 34/2008, de 18 de enero, y que era el conjunto ordenado de los certificados de profesionalidad.

1. Vía formal. La principal vía para obtener un certificado de profesionalidad, será la participación del sujeto interesado en su obtención en las acciones formativas programadas en relación con los módulos formativos de una cualificación en concreto, y que se desarrollan en estructura de módulos formativos o unidades formativas asociadas al certificado de profesionalidad de dicha cualificación. Para recurrir a esta vía es preciso un procedimiento de tres pasos:

A) Que la persona interesada tenga certeza acerca de qué cualificación quiere que le sea certificada, decisión que responderá a sus intereses personales o al propio devenir vital, y que exige previamente el conocimiento de las cualificaciones identificadas en el CNCP.

B) Que comprenda la estructura y funcionamiento del CNCP, para conocer qué formación asociada a la cualificación le será exigida para la obtención del correspondiente certificado.

C) Que diseñe su propia estrategia de formación, lo que exige:

a) Conocer dónde, cuándo y de qué manera se imparte la formación asociada a cada módulo formativo de la cualificación que desea le sea certificada.

b) Participar en las acciones formativas que se programen en relación con los módulos formativos del certificado de profesionalidad, con aprovechamiento, para conseguir una evaluación positiva que le permita acreditar que ha superado dicho módulo.

2. Vía informal. Dado que una persona adquiere competencias profesionales a través de vías diferentes a la simple participación en iniciativas o acciones de formación, es posible que una persona consiga un certificado de profesionalidad cuando haya obtenido una evaluación positiva en los procesos que se lleven a cabo para acreditar que tiene las competencias exigidas, y que ha adquirido a través de su propia experiencia laboral o de vías no formales de formación. Éste procedimiento todavía está en proceso de construcción, no habiéndose desarrollado reglamentariamente el art. 8.4 LOCFP en que se concreta esta posibilidad.

3. Vía acumulativa. Como se avanzó, la unidad de competencia es la unidad mínima de certificación. Además, puesto que una cualificación se estructura en unidades de competencia, y las personas pueden haberlas adquirido a través de distintos procedimientos, podrán ir acumulando acreditaciones parciales de las unidades de competencia en que se ha subdividido el certificado de profesionali-

dad. Para recurrir a esta vía de obtención de certificados de profesionalidad, es necesario igualmente que el interesado participe en un proceso de toma de decisiones realmente estructurado:

A) Que decida la acción formativa en que va a participar. Muchas veces dicha decisión no será personal, sino que podrá venir derivada de los requerimientos empresariales o de la propia demanda del mercado de trabajo, o incluso podrá ser una decisión consciente o inconsciente que le permita progresar en los niveles de cualificación de una familia profesional.

B) Que conozca la estructura y funcionamiento del CNCP, y ello para que pueda desarrollar una estrategia de formación conducente a la obtención de uno o varios certificados de profesionalidad, ya que podrá orientar sus futuras decisiones respecto de las acciones de formación en que va a participar a lo largo de su vida, y que deberán ser aquéllas que se programen en relación con las unidades formativas de un módulo de formación en concreto y que le conducirán a la obtención del correspondiente certificado.

C) Que interiorice que el proceso de formación es estructurado y no debe dilatarse en el tiempo, ya que será preciso que participe en tantas acciones formativas como se haya subdividido el módulo de formación —que no podrá ser superior a tres—, y además deberá hacerlo en lapsos temporales no superiores a un año. Sólo de este modo, y tras la superación con éxito de las correspondientes pruebas evaluadoras, podrá acumular acreditaciones parciales y solicitar el correspondiente certificado de profesionalidad, con el que acreditará que es competente y está cualificado.

3. LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO

Como se avanzó al estudiar la evolución de la formación profesional reglada, en la actualidad sigue subsistiendo un tipo de formación profesional que se imparte desde el sistema educativo. La regulación de este tipo de formación profesional —verdadero subsistema— se contiene en la LOE, cuyo capítulo V contempla las enseñanzas de formación profesional. Ésta se define en el art. 39 LOE en los mismos términos que la LOCFP³⁸⁹, y manteniendo su estructura y diseño en forma de subsistema, ya que la definición se construye en

³⁸⁹ Art. 9 LOCFP.

atención a sus finalidades que no son otras que “preparar a los alumnos y alumnas para la actividad en el campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de la vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática”³⁹⁰.

En la intención general de la norma de flexibilizar la formación profesional que se imparte desde el sistema educativo, en una labor de integración de las ofertas de formación y de participación en los procesos formativos de todas las personas y a lo largo de la vida, se prevé que es necesario “establecer conexiones entre los distintos tipos de enseñanzas, facilitar el paso de unas a otras y permitir la configuración de vías formativas adaptadas a las necesidades e intereses personales”³⁹¹. Los ciclos formativos se organizan modularmente –como indica la LOCFP– y su currículum, avanza la norma, se ajustará a las exigencias derivadas del SNCFP³⁹². En la práctica, las personas que quieran acceder a la formación que se imparte desde el sistema educativo, deberán conocer cómo se ha configurado el SNCFP, y especialmente cuáles son las cualificaciones identificadas en el CNCP, para permitir el tránsito desde el empleo a la formación profesional del sistema educativo, y desde éste a las iniciativas y acciones de formación que se desarrollen en el marco de la formación profesional para el empleo.

A) Finalidad

La finalidad última de este verdadero subsistema no es otra que cualificar a los estudiantes para desarrollar actividades en el sector productivo y entorno profesional al que le habilita su cualificación³⁹³, para

³⁹⁰ Art. 9.2 LOE.

³⁹¹ Exposición de Motivo de la LOE.

³⁹² Art. 39.4 LOE.

³⁹³ En realidad, el art. 40, al fijar los objetivos, los disgrega en 6, “a) Desarrollar la competencia general correspondiente a la cualificación o cualificaciones objeto de los estudios realizados. b) Comprender la organización y las características del sector productivo correspondiente así como los mecanismos de inserción profesional; conocer la legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales; c) Aprender por sí mismos y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social. Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a una

lo que, entre otras variables, será necesario que adquieran las competencias generales “*correspondientes a la cualificación o cualificaciones objeto de los estudios realizados*”³⁹⁴, orientando la formación al conocimiento del entorno laboral en el que van a desarrollar sus actividades³⁹⁵, a desarrollar un trabajo en condiciones de seguridad y salud³⁹⁶, y sobre todo fomentar el aprendizaje a lo largo de toda la vida³⁹⁷.

La formación profesional que se imparte desde el sistema educativo cumple igualmente las directrices comunitarias del aprendizaje a lo largo de la vida, ya que se concreta como principio el de “*propiciar la educación permanente*”³⁹⁸. Para permitir acercar la formación a todos los ciudadanos, desde el sistema educativo se concretan una serie de ejes de actuación:

1. Conectar la formación del sistema educativo con la formación en otros ámbitos³⁹⁹.
2. Desvincular la formación profesional del sistema educativo como una cuestión de jóvenes, ampliando su espectro a toda la población⁴⁰⁰, y

formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas; d) Trabajar en condiciones de seguridad y salud, así como prevenir los posibles riesgos derivados del trabajo; e) Desarrollar una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social; f) Analizar el espíritu emprendedor para el desempeño de actividades e iniciativas empresariales”.

³⁹⁴ Engarzando el lenguaje con el de la LOCFP, en el que el SNCFP se articula en torno a cualificaciones. Art. 40 a. LOE.

³⁹⁵ El art. 40. b. LOE, fija como objetivo “*comprender la organización y las características del sector productivo correspondiente*”.

³⁹⁶ De ahí que el art. 50. d. fije como objetivo la adquisición de capacidades que les permitan “*trabajar en condiciones de seguridad y salud, así como prevenir los posibles riesgos derivados del trabajo*”.

³⁹⁷ El art. 40. e. LOE, lo identifica con “*desarrollar una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social*”.

³⁹⁸ Art. 5.2 LOE, en el que se concreta que “*a tal efecto, preparará a los alumnos para aprender por sí mismos y facilitará a las personas adultas su incorporación a las distintas enseñanzas, favoreciendo la conciliación del aprendizaje con otras responsabilidades y actividades*”.

³⁹⁹ El art. 5.1 LOE determina que “*las personas deben tener la posibilidad de formarse a lo largo de la vida, dentro y fuera del sistema educativo, con el fin de adquirir, actualizar, completar y ampliar sus capacidades, conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias para su desarrollo personal y profesional*”.

⁴⁰⁰ Si bien sigue aludiéndose a los jóvenes en la norma (art. 5.4 LOE).

3. Modernizar y flexibilizar la formación, dado que ésta se programa según los requerimientos del sistema productivo, identificando nuevas competencias y facilitando “*la formación requerida para su adquisición*”⁴⁰¹.

B) Oferta formativa

La formación profesional que se ofrece desde el sistema educativo es variada y está coordinada con el SNCFP, y ello por cuanto es fundamental en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida, que no sólo sirva de mecanismo de cualificación de jóvenes, sino también de adultos y a lo largo de toda la vida. Por ello, la oferta formativa del sistema educativo se orienta en atención a los fines que persigue, y que pueden variar según sea el colectivo destinatario.

a) *Oferta formativa de formación profesional*

La oferta de formación profesional que se programa desde el ámbito educativo se estructura en torno a ciclos formativos con organización modular “*de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales*”⁴⁰², y se conecta con la adquisición de competencias identificadas en el CNCP. En la actual estructura existen dos ciclos de formación profesional:

1. Formación profesional de grado medio, a la que podrán acceder:

- A) Quienes se hallen en posesión de un título de ESO
- B) Quienes superen una prueba de acceso regulada por las Administraciones Educativas⁴⁰³, con las que se pretende acreditar que una persona tiene “*los conocimientos y habilidades suficientes para*

⁴⁰¹ Art. 5.3 LOE. El lenguaje utilizado por la norma se equipara con el nuevo asociado a la formación profesional que se concreta en la LOCFP, ya que los objetivos de la formación se articulan en torno a competencias, que según el diseño programado por la norma, a su vez se articulan en torno al SNCFP y especialmente al CMFP. Vid. MUÑOZ, V., “Educación y formación profesional, las asignaturas pendientes”, *Economistas*, núm. 119, 2009, págs. 232-237.

⁴⁰² Art. 30.3 LOE.

⁴⁰³ Art. 41. 1 y 2 LOE.

cursar con aprovechamiento dichas enseñanzas”⁴⁰⁴, y fijándose requisitos de edad:

- a) 16 años cumplidos en el año de realización de la prueba⁴⁰⁵, o
- b) 18 años cumplidos si se acredita estar en posición de un título de Técnico relacionado con aquél al que se desea acceder⁴⁰⁶.

C) Quienes hayan superado un programa de cualificación profesional inicial, un ciclo formativo de grado medio, estén en posesión de un certificado de profesionalidad relacionado con el ciclo formativo que se pretende cursar, o acrediten una determinada cualificación o experiencia laboral⁴⁰⁷.

2. Formación profesional de grado superior, a la que podrán acceder:

- A) Quienes se hallen en posesión de un título de Bachiller.
- B) Quienes superen una prueba de acceso, igualmente regulada por las Administraciones educativas, con las que se pretende acreditar que una persona tiene *“la madurez en relación con los objetivos del bachillerato y sus capacidades referentes al campo profesional de que se trate”*⁴⁰⁸, y fijándose requisitos de edad:

- a) 17 años como mínimo, cumplidos en el año de realización de la prueba⁴⁰⁹.

⁴⁰⁴ Art. 41.3 LOE, y teniendo en cuenta que *“las administraciones educativas podrán programar y ofertar cursos destinados a la preparación de las pruebas para el acceso a la formación profesional de grado medio por parte de quienes hayan superado un programa de cualificación profesional inicial”* (art. 41.5 LOE).

⁴⁰⁵ No se conecta con el título de Graduado en ESO, dado que el mismo no se obtiene hasta que tenga 16 años cumplidos.

⁴⁰⁶ Éstos estarían relacionados con los títulos que se obtendrían a través de otra oferta formativa del sistema educativo, faltando la posibilidad de que se pudiera acceder a dichos estudios cuando se está en posesión de un certificado de profesionalidad.

⁴⁰⁷ Art. 41.4 LOE.

⁴⁰⁸ Art. 41.2 LOE, debiendo indicarse que las Administraciones educativas podrán programar y ofertar cursos destinados a la preparación de las pruebas de formación profesional de grado superior *“por parte de quienes estén en posesión del título de Técnico al que se refiere el apartado 1 del artículo 44. Las calificaciones obtenidas en estos cursos serán tenidas en cuenta en la nota final de la respectiva prueba de acceso”*.

⁴⁰⁹ Art. 41.2 LOE.

b) 18 años cumplidos si se acredita estar en posición de un título de Técnico relacionado con aquél al que se desea acceder⁴¹⁰.

C) Quienes hayan superado un programa de cualificación profesional inicial, un ciclo formativo de grado medio, estén en posesión de un certificado de profesionalidad relacionado con el ciclo formativo que se pretende cursar, o acrediten una determinada cualificación o experiencia laboral⁴¹¹.

Dado que la formación profesional del sistema educativo pretende cualificar para el ejercicio de una profesión, se requiere que en la programación de la oferta formativa exista colaboración entre Administraciones y agentes sociales y económicos⁴¹², y ello por cuanto se incluye en el currículum formativo una fase de formación práctica en centros de trabajo⁴¹³.

b) *Programas de cualificación profesional inicial*

Si bien la LOE no considera propiamente formación profesional la que se identifica con los “*programas de cualificación profesional inicial*”, éstos también tienen que analizarse desde la perspectiva de la oferta formativa del sistema educativo, ya que guardan relación con el diseño de la formación profesional creado por la LOCFP. Su finalidad básica será conseguir que “*todos los alumnos alcancen competencias profesionales propias de una cualificación de nivel uno de la actual estructura del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales creado por la Ley 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como que tengan la posibilidad de una inserción sociolaboral satisfactoria y amplíen sus competencias básicas para proseguir estudios en las dife-*

⁴¹⁰ Éstos estarían relacionados con los títulos que se obtendrían a través de otra oferta formativa de la sistema educativo, faltando la posibilidad de que se pudiera acceder a dichos estudios cuando se está en posesión de un certificado de profesionalidad.

⁴¹¹ Art. 41.4 LOE.

⁴¹² Art. 42.1 LOE.

⁴¹³ De la que podrán quedar exentos quienes acrediten “*experiencia laboral que se corresponda con los estudios profesionales cursados*”, y teniendo en cuenta que “*las Administraciones educativas regularán esta fase y la mencionada exención*”.

rentes enseñanzas”⁴¹⁴. Para participar en dichos programas, la LOE exige cumplir con una serie de requisitos:

1. Edad. Los alumnos deberán ser mayores de 16 años⁴¹⁵, o de 15 con el acuerdo tanto del alumno como de sus padres o tutores, debiendo además:

A) Haber cursado segundo de ESO y haber repetido ya una vez en secundaria.

B) Haberse incorporado a un programa de diversificación curricular⁴¹⁶.

C) Adquirir el compromiso de cursar un módulo que conduzca a la obtención del Título de Graduado en ESO⁴¹⁷.

2. Falta de titulación, ya que podrán acceder a los programas de cualificación profesional inicial quienes no hayan obtenido el título de Graduado en ESO⁴¹⁸.

La formación se estructura en módulos formativos con un marcado carácter de inserción sociolaboral de los participantes en el programa, ya que éstos serán de tres tipos:

1. Módulos referidos a las unidades de competencia correspondientes a cualificaciones de nivel uno del CNCP⁴¹⁹, de forma que una vez terminados los estudios, se pueda certificar dicha cualificación, lo que tendrá efectos favorables en la inserción en el mercado de trabajo de los jóvenes participantes.

2. Módulos de carácter general, es decir, los que amplíen competencias básicas que se adquieren desde el sistema educativo y favorezcan tanto el desarrollo integral de la persona como la transición al mundo laboral⁴²⁰.

⁴¹⁴ Art. 30.2 LOE.

⁴¹⁵ Cumplidos antes del 31 de diciembre del año del inicio del programa (art. 30.1 LOE).

⁴¹⁶ Que se diseña en el art. 27 LOE.

⁴¹⁷ Art. 30.1 y 30.3 c) LOE.

⁴¹⁸ Art. 30.1 LOE.

⁴¹⁹ Art. 30.3 a) LOE.

⁴²⁰ Éstos podrían vincularse a áreas prioritarias de las ofertas formativas que se contemplan en la disposición adicional tercera LOCFP, en la que se identifican “*las relativas a tecnologías de la información y comunicación, idiomas de los países de la*

3. Módulos de carácter voluntario, que se podrán cursar simultáneamente con los anteriores y conducentes a la obtención del Título de Graduado en ESO⁴²¹.

C) Titulaciones

Una vez superadas las enseñanzas⁴²², se obtendrá un título. Puesto que la formación se conecta con la identificada en el SNCFP, servirá en todo el territorio nacional y permitirá acreditar por el poseedor que se tienen las cualificaciones que permitirán el desarrollo profesional en el entorno comunitario. Además servirá de llave de acceso para otra formación que se imparte desde el sistema educativo –por ejemplo para acceder a la formación profesional de grado superior– o la que se programe en el ámbito de la formación profesional para el empleo, conducente a la obtención de nuevos títulos o certificados de profesionalidad, y con efectos en todo el territorio nacional y en la UE y EEE⁴²³.

Estas titulaciones serán diferentes en atención al módulo y grado de formación profesional:

1. Cuando se superen las enseñanzas de la formación profesional de grado medio, se expedirá un Título de Técnico de la correspondiente profesión, lo que permitirá a los poseedores del mismo el acceso directo a todas las modalidades de Bachillerato⁴²⁴. Si no se superaran las enseñanzas de un ciclo formativo⁴²⁵, se expedirá un certificado académico de los módulos superados, que supondrá la

Unión Europea, trabajo en equipo, prevención de riesgos laborales, así como aquellas que se contemplen dentro de las directrices marcadas por la Unión Europea”.

⁴²¹ Es importante conocer que en la oferta de programas de cualificación profesional inicial, podrán participar “los centros educativos, las corporaciones locales, las asociaciones profesionales, las organizaciones no gubernamentales y otras entidades empresariales y sindicales, bajo la coordinación de las Administraciones educativas”.

⁴²² Cuya evaluación se realizará por módulos profesionales, exigiéndose para la superación de un ciclo formativo la constatación del aprendizaje de todos los módulos que componen un ciclo (art. 43 LOE).

⁴²³ Art. 8.1 LOCFP.

⁴²⁴ Art. 43, y 44.1 LOE.

⁴²⁵ Dado que para ello se exige evaluación positiva de todos los módulos que lo componen, como indica el art. 43.2 LOE.

acreditación parcial de una competencia, pudiendo los poseedores de dicho certificado cumplimentar la cualificación a través de seguir cursando estudios en la formación profesional del sistema educativo, o participar en iniciativas o acciones que se programen en el marco de la formación profesional para el empleo⁴²⁶.

2. Cuando se superen las enseñanzas de la formación profesional de grado superior, se expedirá un Título de Técnico Superior⁴²⁷, que según lo que se disponga por el Gobierno –previa consulta de las Comunidades Autónomas e informe del Consejo de Coordinación Universitaria–, permitirá el acceso a determinados estudios universitarios. Nuevamente, si no se superaran las enseñanzas de un ciclo formativo, se expedirá un certificado académico de los módulos superados, que supondrá la acreditación parcial de competencias, pudiendo los poseedores de dicho certificado cumplimentar la cualificación a través de seguir cursando estudios en la formación profesional del sistema educativo, o participar en iniciativas o acciones que se programen en el marco de la formación profesional para el empleo⁴²⁸.

3. Si se está en posesión de un título universitario, éste se podrá convalidar con el de formación profesional de grado superior, según el procedimiento que se determine por el Gobierno –oído el Consejo de Coordinación Universitaria–⁴²⁹.

4. Cuando se hayan superado los módulos obligatorios de los Programas de cualificación profesional inicial, se obtendrá una certificación académica con efectos de certificado de profesionalidad, y ello por cuanto el art. 30.4 LOE concreta que “*esta certificación tendrá efectos de acreditación de las competencias profesionales adquiridas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional*”.

4. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL: LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Como se ha avanzado, la LOCFP pretende integrar las distintas ofertas de formación profesional: reglada, ocupacional y continua, a

⁴²⁶ Art. 44.4. LOE.

⁴²⁷ Art. 44.2 LOE.

⁴²⁸ Art. 44.4 LOE.

⁴²⁹ Art. 44.3 LOE.

través del SNCFP⁴³⁰, si bien por la propia idiosincrasia de la formación profesional, y por las particularidades de los colectivos a los que va dirigida, se exige abordar el estudio de las diferentes estructuras de formación profesional de forma independiente. Así, hay que diferenciar la formación profesional que se imparte desde el sistema educativo, de la que se vincula al ámbito laboral, y ésta se tendrá que analizar desde dos perspectivas diferenciadas: la formación profesional que pretende la mejora de la capacitación de los individuos para el acceso a un empleo o la reconversión profesional —que antes se identificaba con la formación profesional ocupacional— y la formación profesional para la mejora de la competitividad tanto de las empresas como de los individuos⁴³¹ —que antes se identificaba con la formación profesional continua—.

⁴³⁰ Para, como determina la Exposición de Motivos de la LOCFP, “dotar de unidad, coherencia y eficacia a la planificación, ordenación y administración de esta realidad, con el fin de facilitar la integración de las distintas formas de certificación y acreditación de las competencias y de las cualificaciones profesionales”.

⁴³¹ Hablar de competitividad de los individuos puede resultar excesivo, en realidad la mención se realiza para indicar que en el marco de la formación a lo largo de la vida que se marca desde Europa, para conseguir sociedades más competitivas, se exige una mayor y mejor formación de sus ciudadanos. MOLINA NAVARRETE, C. (Dir.), *Empleo y formación: la instrumentación de la formación profesional al servicio de la política de empleo*, 2005; MATO DÍAZ, F.J., *La formación para el empleo: una evaluación cuasi-experimental*, Civitas, Madrid, 2002; GONZALO MUÑOZ, V., *La educación para el empleo: un criterio pedagógico para la formación*, Tempora, Salamanca, 2005; MUÑOZ RODRÍGUEZ, J.M., “Formación e inserción laboral: a vueltas con el mercado de trabajo”, *Aula*, núm. 14, 2002, págs. 127-141; ARBIZU ECHÁVARRI, F.M. “Cualificaciones profesionales: bisagra entre el empleo y la formación”, *Avances en supervisión educativa*, núm. 7, 2007; BARRIGUETE GARRIDO, L.M., “De la educación para el trabajo a la formación para el empleo en el tercer sector”, *Revista complutense de educación*, Vol. 14, núm. 2, 2003, págs. 425-452; MARHUENDA FLUIXÁ, F., “La formación para el empleo de jóvenes sin graduado, educación, capacitación y socialización para la integración social”, *Revista de educación*, núm. 341, 2006, págs. 15-34; GUERRERO SERÓN, A., “El enfoque de las competencias profesionales: una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo”, *Revista complutense de educación*, vol. 10, núm. 1, 1999 págs. 335-360; JOVER TORREGROSA, D., “Formación e inserción socio-laboral”, *Revista de Estudios de Juventud*, núm. 74, 2006, págs. 95-112; VICO CAJAL, C., “La nueva formación profesional: vinculación con el sistema productivo y competencia profesional”, *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, Vol. 13, núm. 3, 1997, págs. 291-304; PÉREZ ESPARRELLS, C, RAHONA LÓPEZ, M., “La calidad de formación profesional y sus implicaciones para el mercado de trabajo”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 2, 2009, págs. 71-102; SALINERO MARTÍN, M.Y.,

Tradicionalmente el estudio de la formación profesional se abordaba analizando las distintas finalidades de la formación profesional, lo que obligaba a distinguir entre:

1. Formación profesional reglada: que pretendía la capacitación social de los individuos, y que iba fundamentalmente dirigida a jóvenes⁴³².
2. Formación profesional ocupacional: que se identificaba en torno a sus fines –capacitación para el trabajo–, y a los colectivos a los que iba dirigida –población desempleada–, y
3. Formación profesional continua: igualmente identificada en torno a fines y colectivos, si bien ambos eran diversos, al pretender la capacitación personal, y dirigirse a la población empleada.

En la actualidad dicha división no puede realizarse de una forma sistemática, dado que tras la LOCFP se puede acudir al ámbito educativo para adquirir una capacitación personal o para el trabajo⁴³³, y además la oferta de formación se generaliza, sin centrarse en colectivos concretos que necesitan su incorporación o reincorporación al mercado de trabajo, o que quieren mejorar sus oportunidades de empleo o promoción laboral. En definitiva, la estructura de la formación profesional ha cambiado, la formación se ha generalizado y no se ha segregado por colectivos, sin embargo, los problemas siguen siendo los mismos, existiendo necesidades de formación diferenciadas en atención a la edad, experiencia y currículum personal y pro-

“La formación profesional como fuente de ventaja competitiva para las empresas y como oportunidad de empleo”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 2, 2009, págs. 43-67; CASQUERO TOMÁS, A., “Demanda e inserción laboral de la formación profesional reglada en España”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 2, 2009, págs. 213-245; DE ASIS BLAS ARITIO, F., RUEDA, A., *La formación profesional en España*, Fundación Alternativas, Madrid, 2003; GONZÁLEZ BARBERO, T.J., “La formación y el empleo: los subsistemas de formación profesional en España”, *Indivisa*, núm. 7, 2006, págs. 115-136; NAVALLAS REBOLÉ, “La nueva formación profesional y el empleo”, *Evolución y perspectivas del mercado de trabajo: actas del tercer Congreso de Economía de Navarra*, 2000, págs. 285-296.

⁴³² Ya que apostaba claramente por la educación como mecanismo de solución de muchos de los problemas de empleo, juventud, exclusión social, etc. Vid. CANO GALÁN, “Formación profesional”, *Políticas Sociolaborales*, Teenos, 2005.

⁴³³ O dicho de otro modo, el sistema educativo se pone al servicio del empleo, para favorecer la inserción y reinserción profesional de los individuos.

fesional. En el nuevo diseño, aunque ha cambiado la denominación de los tradicionales subsistemas, las actuaciones concretas que se pueden desarrollar en materia de formación profesional, siguen avanzando como lo han hecho tradicionalmente. A modo de guía:

1. La formación profesional reglada debería cambiar de denominación, para pasar a ser formación profesional del sistema educativo⁴³⁴.

2. La formación profesional ocupacional y la continua, que prestaban atención a las necesidades de colectivos diversos –población desempleada o empleada– y que respondían a finalidades distintas, se agrupan en el marco de la formación profesional para el empleo. La razón es evitar los tradicionales problemas de acceso a acciones formativas concretas por colectivos no destinatarios originarios de las mismas, si bien seguirá siendo necesario atender a los requerimientos de los distintos colectivos para facilitarles aquello que están necesitando o reclamando –empleo o mejora del mismo–, por lo que se mantienen iniciativas o acciones de formación diferenciadas.

Junto a ello, para acercar la formación a toda la sociedad, sería conveniente distinguir si la formación se reclama por los individuos –independientemente de si están empleados o no, son jóvenes o mayores, etc.–, o se les ofrece, pudiendo identificarse dos tipos de formación, que, para evitar confusión con los términos tradicionalmente utilizados, se identificarían con:

1. Formación profesional de demanda: que sería aquella que reclama la sociedad en atención a sus intereses personales o profesionales concretos, debiendo tenerse en cuenta que si bien en el marco integrador de la LOCFP debería poderse demandar una formación profesional específica del ámbito educativo, en la práctica refiere a otras iniciativas o acciones de formación que se programan en el marco de la formación profesional para el empleo.

2. Formación profesional de oferta: que sería aquella que se programa y ofrece a la sociedad, y nuevamente teniendo en cuenta

⁴³⁴ El cambio de denominación permitiría que aquellos sujetos que independientemente de su edad (para cambiar la concepción de que es un tipo de formación asociado a la juventud), busquen formación especializada, podrán acudir a la formación que se imparte desde el sistema educativo.

que a pesar de que podrían incluirse las ofertas de formación del sistema educativo, refiere a la formación profesional para el empleo. En su diseño se tiene que tener en cuenta que deberá ofrecerse a la población información veraz y pública, de fácil acceso a todos, sobre cuáles son las iniciativas o acciones de formación, para permitir que las personas puedan escoger de entre toda la oferta formativa, la que más les interesa.

Por los cambios que se han producido en el marco de la formación profesional que se conecta con el ámbito laboral, parece conveniente sistematizar el estudio de lo que en la actualidad se identifica con la formación profesional para el empleo, teniendo en cuenta qué modificaciones se han incorporado, por lo que sirva de guía el siguiente cuadro.

CLASIFICACIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL		
TRADICIONAL	MODERNA	
FP REGLADA (fundamentalmente para jóvenes)	FP DEL SISTEMA EDUCATIVO (universal)	
FP CONTINUA (para trabajadores ocupados)	FP PARA EL EMPLEO (conectada con el ámbito laboral y universal)	FP DE OFERTA
FP OCUPACIONAL (para desempleados)		FP DE DEMANDA

A) El Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo

Dada la nueva estructura de la formación profesional, y sobre todo como consecuencia de las previsiones del IV Acuerdo Nacional de Formación, el 7 de febrero de 2006, se aprueba el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo⁴³⁵. En el mismo se diseña la estrategia de formación en una estructura piramidal, potenciando *“la inserción de la formación en la negociación colectiva de carácter sectorial estatal, creando un marco de referencia en los planos estatal y autonómico, así como en el plano sectorial y de la empre-*

⁴³⁵ Igualmente resultado del diálogo social y firmado por las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE-CEPYME,

sa”. Es decir, el protagonismo en materia de formación lo tendrán los principales sujetos implicados en la misma: los empresarios que requieren trabajadores formados en aquellos aspectos necesarios para el desarrollo de la actividad productiva en su ámbito, y los trabajadores que podrán acceder a una formación general o especializada en atención a las ofertas laborales y requerimientos de formación que en cada momento se exijan por el mercado, o que satisfaga sus intereses personales de formación. El diseño de esa estructura sigue el esquema del siguiente cuadro.



a) *Acciones de formación*

La finalidad básica y prioritaria por la que se crea el marco de formación profesional para el empleo, será “*el acceso universal al conocimiento de toda la población activa (ocupada y desempleada), incluidos todos los colectivos de trabajadores que no cotizan por formación profesional*”⁴³⁶, para cuyo cumplimiento se diseña una estrategia construida sobre los siguientes ejes:

1. Potenciar la formación de demanda a través de modificar el sistema de bonificaciones sobre la cuota de formación para las em-

⁴³⁶ En el texto del Acuerdo se concretan una serie de colectivos sobre los que se adoptarán acciones de promoción para el acceso a la formación profesional: trabajadores de PYMES, mujeres, víctimas de violencia de género, mayores de 45 años, trabajadores con baja cualificación y personas con discapacidad.

presas que realicen formación para sus trabajadores⁴³⁷, y fomentar los permisos individuales de formación⁴³⁸.

2. Desarrollar una oferta de formación vinculada a las cualificaciones y al empleo, que en la forma piramidal antes descrita, contemplará la siguiente estructura de ofertas:

A) Oferta estatal del Servicio Público de Empleo Estatal⁴³⁹, para los siguientes colectivos:

a) Trabajadores ocupados que superen el ámbito de una Comunidad Autónoma, y a través de: planes sectoriales⁴⁴⁰ e intersectoriales de formación⁴⁴¹.

⁴³⁷ Como se contempla en el Acuerdo, con ello se pretenden eliminar los tradicionales problemas detectados para que las empresas incluyeran entre sus acciones las de formación, “*novedad del incentivo, su tardía implantación, la insuficiente difusión del mismo, la dificultad de utilización por las PYMES y la limitada asistencia que éstas reciben, lo reducido de las cuantías o las dificultades derivadas de cuestiones técnicas y requisitos formales*”; por ello, se contemplan una serie de parámetros que deberán abordarse.

⁴³⁸ Éstos, que aparecen contemplados en el ET, sin embargo, han sido poco utilizados. Para potenciarlos se prevén dos grandes bloques de medidas: 1.-Las dirigidas a las empresas para potenciar la concesión de permisos de formación: “*las empresas que concedan Permisos Individuales de Formación para sus trabajadores, dispondrán de un crédito adicional a su crédito anual de bonificaciones para formación, equivalente a un máximo de 200 horas laborales por permiso y curso académico en función de la duración de la formación a realizar, con el límite de la disponibilidad presupuestaria autorizada anualmente en los Presupuestos Generales del Estado*”. 2.-Las dirigidas a los trabajadores, fundamentalmente potenciando la mejora de sus cualificaciones, para lo que se prevén dos medidas: a) otorgar permisos para formación dirigida a la obtención de títulos y certificados de profesionalidad, y b) otorgar permisos para “*el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales*”.

⁴³⁹ Si bien éste será el órgano competente para “*la programación, gestión y control de las ofertas de formación en este ámbito*”, contará con la colaboración y apoyo técnico de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, y en el supuesto de planes sectoriales, los interlocutores sociales más representativos o representativos en dicho ámbito, podrán acordar éstos.

⁴⁴⁰ Que podrán ser acordados por los interlocutores sociales más representativos o representativos en el sector al que se dirige la formación.

⁴⁴¹ Éstos se dirigen “*al aprendizaje de competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o específicas de un sector para el reciclaje y requalificación de trabajadores de otros sectores*”.

b) Trabajadores con necesidades especiales de formación, a través de convenios con instituciones públicas, entidades sin ánimo de lucro, empresas y asociaciones ⁴⁴².

B) Oferta autonómica⁴⁴³, para aquellos trabajadores desempleados y ocupados en el ámbito de dicha Comunidad Autónoma, y teniendo en cuenta que se podrá orientar a colectivos particularizados, si bien atendiendo a criterios no discriminatorios⁴⁴⁴:

a) Trabajadores ocupados en dicha Comunidad Autónoma, y a través de: planes sectoriales⁴⁴⁵ e intersectoriales de formación⁴⁴⁶, con una peculiaridad respecto de estos últimos, ya que podrán ir dirigidos a trabajadores de la economía social y autónomos⁴⁴⁷.

b) Trabajadores desempleados, y a través de acciones formativas programadas por los Servicios de Empleo de la Comunidad Autónoma correspondiente⁴⁴⁸ y acuerdos con las empresas⁴⁴⁹.

⁴⁴² Los mismos sólo podrán suscribirse cuando la oferta formativa sea superior al ámbito de una Comunidad Autónoma y requieran de una acción coordinada. Los colectivos a los que refiere serían mujeres, personas con discapacidad, personas en situación de privación de libertad, militares de tropa y marinería que mantienen una relación laboral de carácter temporal con las Fuerzas Armadas y personas que están al cuidado de personas dependientes, desempleados y trabajadores inmigrantes.

⁴⁴³ Si bien serán las Comunidades Autónomas las encargadas de la oferta de formación, los criterios de la misma se fijan en la Comisión Estatal de Formación para el Empleo.

⁴⁴⁴ Es decir, en el propio Acuerdo se concreta que *“la oferta territorial no deberá excluir a posibles trabajadores participantes en función de su lugar de residencia o de procesos de movilidad geográfica”*.

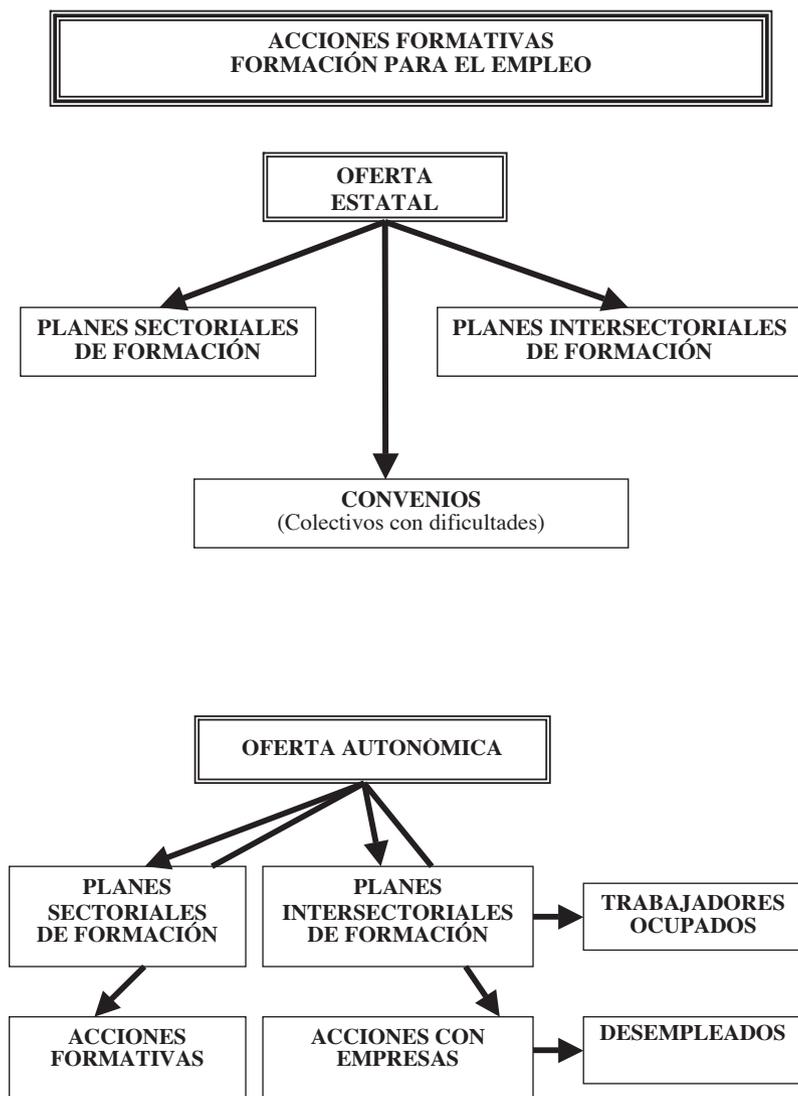
⁴⁴⁵ Dado que dichos Planes se vinculan a la negociación colectiva, en el diseño de la formación podrán participar las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas del sector. Una cuestión interesante es la relativa a si se podría ofrecer formación en aquellos sectores en los que la negociación colectiva sea estatal, la respuesta tiene que ser necesariamente positiva, si bien en estos casos en el Acuerdo se prevé que será preciso que la oferta se adecúe a los criterios y prioridades fijados por las Comisiones Paritarias Sectoriales Estatales correspondientes.

⁴⁴⁶ La oferta de formación se diseñará por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas tanto de ámbito estatal como autonómico.

⁴⁴⁷ En cuyo caso, en el diseño de la oferta de formación integrada en los planes intersectoriales, podrán participar las organizaciones representativas de autónomos con implantación en el ámbito autonómico o las organizaciones representativas de la economía social con implantación en el ámbito autonómico.

⁴⁴⁸ Las prioridades serán las ofertas de empleo detectadas y las necesidades de cualificación, por lo que estará orientada a la obtención de los certificados de profesionalidad.

⁴⁴⁹ Dichos acuerdos pretenderán fomentar la realización de prácticas profesionales y probablemente en la línea de lo ya establecido en el ámbito comunitario,



además de potenciar la formación para favorecer la movilidad de trabajadores. También se incluye la posibilidad de realización de prácticas profesionales en el extranjero.

C) Oferta local y en otros ámbitos, dirigidas a colectivos específicos. En esa estructura piramidal en que se organiza la oferta de formación en el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, se diseña una estrategia formativa según la cual se podrán firmar convenios con Administraciones locales e instituciones públicas o entidades sin ánimo de lucro, para la realización de actividades programadas para colectivos con especiales dificultades de inserción y recualificación profesional.

D) Oferta formativa de las empresas, y con el compromiso de contratación de trabajadores desempleados.



b) *Formación asociada al contrato para la formación y a las Escuelas Taller y Casas de Oficios y Talleres de Empleo*

Junto con las acciones formativas que se diseñarán en distintos ámbitos, también se prevé, como ya se avanzó anteriormente, la ejecución de programas en los que se compatibiliza el aprendizaje formal con el informal y con las prácticas profesionales en un puesto de trabajo, en los denominados “*programas de formación en alternancia con el empleo*”.

Éstos acogen dos modalidades de formación: 1) la formación que se exige en el marco regulador de los contratos para la formación, y 2) la formación que se imparte en el marco de los programas de las Escuelas Taller y Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

Respecto de la formación del contrato para la formación, el Acuerdo prevé una forma de control de las acciones formativas⁴⁵⁰, al determinar que:

1. En primer lugar se tendrá en cuenta cuál es el puesto de trabajo que va a ser ocupado por el trabajador contratado para la formación.

2. Dado que el contrato para la formación no es nada más que una fórmula de contratación mixta, en la que se alterna aprendizaje formal con práctica profesional, tras el Acuerdo habrá que examinar si para dicha ocupación existe certificado de profesionalidad y cuáles son las cualificaciones identificadas en el CNCP:

A) Si sí existe certificado, la oferta formativa tendrá que corresponderse con la vinculada a las unidades de competencia que se hayan identificado en dicha ocupación.

B) Si no se ha desarrollado en el CNCP dicha ocupación y no existe certificado de profesionalidad, el empresario no podrá elegir la formación teórica que recibirá el trabajador, sino que será el SPEE el que fijará los contenidos mínimos y orientativos de la formación precisa para dicha ocupación⁴⁵¹, siendo posible que sean las empresas las que soliciten una formación en particular, debiendo validarse que realmente existe dicha necesidad por el SPEE.

C) Independientemente de si existe o no certificado de profesionalidad, si el trabajador no ha superado la educación secundaria obligatoria, la formación teórica tendrá que ir destinada a completar la misma.

3. Al terminar el contrato, y siguiendo lo dispuesto en el art. 11 ET, se deberá expedir un certificado de la formación. Dado que según el diseño planteado, la oferta formativa se adecua al diseño del CNCP, en éste deberá constar la cualificación o competencia profesional, para permitir que el trabajador pueda acreditar la misma a efectos de su futura empleabilidad. La disposición adicional segunda del RD-Ley

⁴⁵⁰ Que se integran en programas mixtos de formación y empleo realizados por las Administraciones Públicas.

⁴⁵¹ Para lo que se tendrá en cuenta cuál es la ocupación en relación con el oficio o puesto de trabajo que conste en el contrato de trabajo.

10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, señala además que *las empresas podrán financiarse el coste que les suponga la formación teórica en los términos previstos en el art. 27.5 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo o norma que lo modifique o sustituya, y que las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social para la financiación de dicho coste serán compatibles con las que estén contempladas para los contratos para la formación en programas de fomento del empleo*".

Respecto de la formación que se imparte en los programas de las Escuelas Taller y Casas de Oficios y a los Talleres de Empleo, ésta se incluye en los que en el Acuerdo se denominan Programas públicos de empleo-formación⁴⁵², con una regulación idéntica a la anterior respecto de la formación de los contratos para la formación.

c) *Acciones de apoyo y acompañamiento*

Un sistema no funciona si previamente no se ha planificado y posteriormente se ha evaluado, de ahí que el Acuerdo contemple "*acciones de apoyo y acompañamiento*", estructuradas en torno a las distintas acciones formativas que se pueden desarrollar:

1. **Ámbito estatal.** Las acciones de apoyo y acompañamiento consistirán en:

A) Investigaciones y estudios realizados por las Administraciones con medios propios o contratando externamente su realización.

B) Apoyo a los interlocutores sociales en relación con:

a) Las actividades de formación realizadas por ellos.

b) Difusión y promoción del sistema de formación para el empleo.

2. **Ámbito de Comunidad Autónoma.** Las acciones de apoyo y acompañamiento diferencian entre:

⁴⁵² En realidad, el Acuerdo intenta que dicha formación en alternancia de los programas públicos, no sean sólo los de las Escuelas Taller y Casas de Oficios y Talleres de Empleo, del texto de la norma se desprende que el marco de actuación puede ser distinto, siendo éstos nada más que unas modalidades de formación en alternancia con el empleo.

A) Acciones de demanda, es decir, aquéllas que se destinan a apoyar la formación en ámbitos específicos.

B) Acciones para el conjunto de la formación profesional.

3. Otros ámbitos. También se pueden realizar acciones de apoyo y acompañamiento como:

A) Acciones de orientación profesional⁴⁵³.

B) Acciones dirigidas a favorecer el aprendizaje permanente⁴⁵⁴ como:

a) Acciones vinculadas con las oportunidades de formación y empleo.

b) Acciones para el reconocimiento de la competencia profesional, y

D) Acciones para potenciar el espíritu emprendedor, iniciativas empresariales y autoempleo⁴⁵⁵.

d) Estructura organizativa al servicio de la formación para el empleo

Para que un sistema funcione, se requiere la existencia de órganos de gestión, con competencias para actuar diferenciadas según los ámbitos en que se desarrollen las iniciativas o acciones de formación. De forma sistemática, los órganos que de forma directa ejercen o asumen funciones en materia de formación para el empleo son:

1. Comisión Estatal de Formación para el Empleo, en cuanto que órgano que forma parte el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, tripartito y paritario⁴⁵⁶, sus funciones se enmarcan en

⁴⁵³ Destinadas a desempleados, y en la línea de lo dispuesto en la Ley Básica de Empleo, dichas acciones tendrán que realizarse teniendo en cuenta el CNCP y las ofertas de empleo, pudiendo ajustarse en cada contexto económico y social y en atención al desarrollo del CNCP.

⁴⁵⁴ Éstas no están destinadas únicamente a desempleados, sino también a las personas ocupadas; sin embargo, el Acuerdo centraliza sus objetivos en el desarrollo de acciones para colectivos concretos como: jóvenes, personas desempleadas e inmigrantes.

⁴⁵⁵ Si bien en el título del apartado 7.3 del Acuerdo no aparece enunciado expresamente esta acción, la misma está incluida en el desarrollo del mismo.

⁴⁵⁶ Ya que estará compuesto por representantes de las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, y representantes de la Organización General del Estado y de las Comunidades Autónomas (apartado 8.1 del Acuerdo).

el eje de la pirámide en que se ha articulado la formación profesional y proyectándose sobre toda ella, pudiendo afirmarse que el mismo es el verdadero órgano regulador de la formación por cuanto sus funciones se enmarcan en cuatro grandes categorías: normativa⁴⁵⁷, de control⁴⁵⁸, financiera⁴⁵⁹ y de coordinación⁴⁶⁰.

2. En el ámbito estatal:

A) Servicio Público de Empleo Estatal, con competencias en relación con las acciones formativas de nivel estatal, y asume funciones de control de las actuaciones realizadas en el marco de las acciones mixtas de empleo formación.

B) La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, con funciones administrativas y de gestión de las acciones subvencionadas en el ámbito estatal⁴⁶¹.

C) Comisiones Paritarias Estatales, con funciones como fijar las actuaciones normativas en el ámbito estatal, y teniendo en cuenta que en el Acuerdo se fijan compromisos respecto de la simplificación y racionalización del mapa sectorial⁴⁶².

⁴⁵⁷ Así, se encargará del cumplimiento de la normativa reguladora de la formación para el empleo, pero también hará propuestas de normativa para conseguir alcanzar más eficazmente los objetivos generales del sistema, al mismo tiempo que será el encargado de aprobar anualmente la planificación de la oferta de formación para el empleo según las propuestas realizadas por los Servicios Públicos de Empleo (Estatal y de las Comunidades Autónomas).

⁴⁵⁸ Del desarrollo de las acciones formativas, para lo que recabará informes anuales sobre gestión, control y evaluación de la formación profesional para el empleo.

⁴⁵⁹ Al ser el órgano encargado de la distribución del presupuesto para la formación, al mismo tiempo que fijará los criterios y condiciones para la financiación de las Comisiones Paritarias.

⁴⁶⁰ De todo el subsistema de formación para el empleo y de éste con el SNCFP, y en todos los ámbitos y con todos los sujetos involucrados, tanto a nivel nacional como de Comunidad Autónoma, y en particular con el Consejo General de Formación Profesional.

⁴⁶¹ Además de otras funciones de asistencia técnica. Como su propio nombre indica, la misma estará compuesta por representantes de la Administración, Organizaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales.

⁴⁶² El compromiso es “simplificar y racionalizar la actual ordenación y composición de las Comisiones Paritarias Sectoriales” de forma que sea coherente con la estructura del SNCFP. El hecho de que se potencie la presentación de propuestas conjuntas que agrupen a sectores afines, tomando como referencia las Familias Profesionales definidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones, lleva a la conclusión de que dicha racionalización en la reorganización del mapa de Comisiones Paritarias Estatales, llevaría a que existiera una por familia.

2. En el ámbito autonómico: los órganos que se determinen en cada Comunidad Autónoma, teniendo en cuenta que aunque no se determine expresamente, su composición debería ser, al menos, tripartita, con la participación de los que en cada Comunidad Autónoma se les otorgue competencias en materia de formación para el empleo y además las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de dicha Comunidad Autónoma.

Dado que es preciso además la coordinación entre los ámbitos estatal y de Comunidad Autónoma, dicha coordinación se desarrollará a través de:

1. La Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales
2. Las Comisiones de coordinación y seguimiento, y otros

e) Financiación

Cumpliendo con los principios de transparencia y unidad de caja, la financiación de las actividades formativas tal y como se han diseñado en el Acuerdo y se han concretado anteriormente, se ajusta a una serie de requisitos:

1. Respecto de la formación de demanda⁴⁶³ se fija el compromiso de:

- A) Racionalizar la financiación en los diversos ejercicios⁴⁶⁴.
- B) Facilitar el sistema de bonificaciones sobre la cuota de formación para las empresas y siempre que realicen formación para sus trabajadores⁴⁶⁵.

⁴⁶³ Aquella que se planificaba y gestionaba por las empresas.

⁴⁶⁴ En el apartado 3 párrafo segundo del Acuerdo se determina que “*el desarrollo futuro de la formación de demanda no debe quedar condicionada por una limitada ejecución presupuestaria en los primeros ejercicios*”, sino que debe “*establecerse en función de sus potencialidades, en el marco del conjunto del modelo de formación para el empleo*”.

⁴⁶⁵ Si bien en el art. 3.1 se concretan los parámetros desde los que se debe abordar el sistema de bonificaciones, no es ésta la única medida que se contempla en el Acuerdo, por cuanto en el art. 3.2 tercer párrafo se prevé, igualmente, un crédito anual de bonificaciones para formación, “*equivalente a un máximo de 200 horas laborales por permiso y curso académico en función de la duración de la*

2. En el ámbito de la financiación de la formación del contrato para la formación, el coste de la formación teórica se financiará con cargo a la partida prevista en el presupuesto del SPEE para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, acogidas a medidas de fomento del empleo por contratación laboral, a la que se atribuirán las bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

3. Igualmente, en el ámbito de la financiación de los programas públicos de empleo-formación, la financiación correrá a cargo de la partida del presupuesto del SPEE prevista para los programas de fomento del empleo⁴⁶⁶.

4. Las acciones de investigación e innovación en apoyo y acompañamiento a la formación en el ámbito estatal, se financiarán de diferente manera en atención a cuál sea la acción desarrollada:

A) Los estudios e investigaciones de carácter general y sectorial que se realizan o encargan por las Administraciones, se financiarán con sus recursos propios, pudiendo ser subvencionados⁴⁶⁷.

B) Las acciones realizadas a iniciativa de las Comisiones Paritarias y de los agentes sociales, y que se deben realizar de forma coordinada para el conjunto del sistema de formación profesional para el empleo, se financiarán con recursos distintos de los procedentes de las cotizaciones para formación profesional⁴⁶⁸.

formación a realizar, con el límite de la disponibilidad presupuestaria autorizada anualmente en los Presupuestos Generales del Estado”, para aquellas empresas que concedan permisos individuales de formación para sus trabajadores, y teniendo en cuenta que será la normativa reguladora de la financiación de las acciones de formación continua en las empresas la que fijará el volumen de permisos en función de la plantilla. Sobre esta cuestión indicar, que si bien podría considerarse que dicha facultad se podría trasladar a la negociación colectiva, ésta no tiene competencia alguna en materia de financiación de la formación.

⁴⁶⁶ Aunque no puede ser considerada una medida financiera en sí misma, sí que parece conveniente destacar que el apartado 5.2 b) del Acuerdo determina que *“los trabajadores participantes en estos programas podrán recibir becas y ayudas, en los términos que se establezcan reglamentariamente”*.

⁴⁶⁷ El apartado 7.1 del Acuerdo no concreta exactamente la cuestión, simplemente indicando que se realizarán *“con medios propios o mediante contratación externa”*.

⁴⁶⁸ Hay que tener en cuenta que el Acuerdo directamente expresa que quedarán al margen del *“ámbito subvencional”*, pudiendo realizarse por los dispositivos con que cuentan: Observatorios, Centros de Referencia, grupos de cualificaciones, etc.

C) Las acciones de apoyo y acompañamiento en el ámbito de las Comunidades Autónomas se financiarán:

- a) Las acciones de demanda, mediante subvenciones.
- b) El resto, “*al margen del sistema de financiación previsto para la formación en el empleo*”.

5. El resto de acciones formativas se financian a través de subvenciones⁴⁶⁹.

Si la financiación corre mayoritariamente a cargo de las subvenciones, para otorgarlas es preciso que previamente exista una cantidad económica que pueda ser objeto de distribución. El ingreso se corresponde con la cuota de formación de la Seguridad Social, pero al ser insuficiente, deberán destinarse partidas para formación en los distintos presupuestos del Estado o de las Comunidades Autónomas, ya que además, en el Acuerdo se distingue entre las acciones subvencionables que corren a cargo de dicha cuota y las que no. En el apartado 12 del acuerdo se contemplan una serie de criterios para la distribución del presupuesto:

1. La distribución de partidas para la formación de ocupados y desempleados tendrá en cuenta el peso real en el mercado⁴⁷⁰.

2. Las acciones dirigidas a desempleados, colectivos de no cotizantes y las referidas al conjunto de la formación profesional, no se financiarán con la cuota de formación.

3. Tampoco irá a cargo de la cuota de formación:

- A) La creación de Centros Integrados de formación profesional.
- B) La creación de Centros de Referencia Nacional.
- C) Las iniciativas de formación en alternancia con el empleo.

f) Centros de formación

El apartado 6 del Acuerdo de Formación para el Empleo, en consonancia con lo establecido en la LOCFP, fija una estructura para la

⁴⁶⁹ Y en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 38/2003 de 17 de noviembre.

⁴⁷⁰ De forma que en épocas en las que existan altas tasas de desempleo, previsiblemente deberán incrementarse las partidas para la formación de desempleados.

impartición de la oferta de formación, que se concreta del siguiente modo:

1. Centros de Referencia Nacional⁴⁷¹, para las acciones de carácter experimental e innovador en materia de formación profesional.
2. Centros Integrados de Formación y otros centros públicos, para las acciones formativas concretas⁴⁷².
3. Centros de las Asociaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales y otras entidades beneficiarias de planes de formación, para la formación de trabajadores ocupados.
4. Centros de formación acreditados por la Administración laboral⁴⁷³, para impartir la oferta formativa conducente a la obtención de certificados de profesionalidad y la no vinculada a los mismos.

Para que los centros en los que se imparte una formación en particular sean conocidos –acercando de este modo la oferta de formación a la sociedad– se contempla en el Acuerdo la obligación de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, de actualizar el Registro de entidades o centros de formación acreditados e inscritos en el territorio del Estado, imponiéndose igualmente la obligación a las Comunidades Autónomas de comunicar las altas, bajas y modificaciones que se produzcan en sus respectivos Registros de centros.

B) El marco legislativo de la formación profesional para el empleo: el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo

Los dos modelos de formación profesional en el ámbito laboral –formación profesional ocupacional y continua–, se integran en uno único, integral y generalista, que pretende llegar a toda la sociedad y

⁴⁷¹ Que según el apartado 6. a) 1, deberán ser especializados por sectores productivos, y de acuerdo con el criterio de racionalización que se fija en el propio Acuerdo deberán ser acordes con el mapa que se cree en función de las familias profesionales del CNCP.

⁴⁷² Que deberán ir referidas a las que se diseñen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones y de acuerdo con las familias profesionales creadas, de forma que la oferta formativa permita la obtención de Títulos de Formación Profesional y Certificados de Profesionalidad.

⁴⁷³ Dichos centros se inscribirán en un Registro de Centros Acreditados.

a todas las acciones de formación: el modelo de formación profesional para el empleo.

a) *Antecedentes*

El origen del considerado subsistema de formación profesional para el empleo, no es fruto de la casualidad, sino que responde a un diseño programado en el que se han tenido en cuenta una serie de hechos y circunstancias:

1. Por un lado, su origen, aunque parezca ser normativo, proviene del continuo proceso de diálogo social que se ha desarrollado en torno a la formación profesional. En particular, la integración de los subsistemas de formación profesional y continua, y su articulación, se produce como consecuencia del devenir histórico de la formación profesional, especialmente de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, y como resultado de una demanda social de poder participar en acciones formativas que no se habían diseñado para ellos. La estructura actual contemplada en el RD 395/2007, de 23 de marzo, responde por lo tanto a los objetivos marcados en el Acuerdo Nacional de Formación, que llevaron a que el 7 de febrero de 2006, se aprobara el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo anteriormente estudiado⁴⁷⁴. La propia Exposición de Motivos de la norma responde a dicho planteamiento, y dado que se otorga un especial protagonismo a la negociación colectiva, el diseño responde a un continuo proceso de diálogo entre agentes sociales⁴⁷⁵.

⁴⁷⁴ La propia Exposición de Motivos del RD 395/2007, de 23 de marzo refiere al mismo, dejando claro que lo previsto en el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo de 7 de febrero de 2006, especialmente respecto de los fines, principios y ejes “*se han tenido en cuenta en este Real Decreto con el objeto de promover la formación entre trabajadores y empresarios, y convertir el aprendizaje permanente en nuestro país, en un elemento fundamental no sólo para la competitividad y el empleo, sino también para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores*”.

⁴⁷⁵ Ciertamente es que el papel de la negociación colectiva en la oferta de formación profesional para el empleo es fundamental, la Exposición de Motivos de la norma aclara que “*el presente Real Decreto plantea un modelo de formación para el empleo que insiste en la necesidad de conjugar la realidad autonómica de nuestro Estado y la inserción de la formación en la negociación colectiva de carácter*

2. Por otro, responde a la necesidad de que España se ajuste a las previsiones comunitarias en materia de formación profesional, también examinadas en evolución histórica, y a distintos avatares internos que llevaron a la aprobación de la LOCFP:

A) Si la articulación del subsistema de formación profesional para el empleo responde a la necesidad de acomodación con lo dispuesto en el ámbito comunitario, el diseño español integra la filosofía de la UE de ajustar la normativa interna a los requerimiento de la sociedad del conocimiento, la estrategia del aprendizaje permanente y a lo largo de toda la vida, y las políticas de empleo comunitarias⁴⁷⁶.

sectorial, creando un marco de referencia en los planos estatal y autonómico, así como en el plano sectorial y de la empresa". Por su parte, la norma conecta la formación profesional con las políticas macroeconómicas y macroeconómicas, indicando que *"a ello contribuye el importante papel de los Interlocutores Sociales en el desarrollo de estrategias comunes para los diferentes sectores productivos en el marco de la unidad de mercado, articuladas a través de la negociación colectiva de ámbito estatal, previendo la existencia de acciones formativas que garanticen la adquisición de competencias por los trabajadores o que les permita formarse en otros sectores económicos distintos a aquel en que despliegan su actividad, anticipándose o reaccionando así a eventuales situaciones de crisis que puedan darse en algún sector y contribuyendo a impulsar de esta manera la libre circulación de trabajadores"*.

⁴⁷⁶ Fundamentalmente la estrategia de Lisboa, y su relanzamiento marcado por el Consejo Europeo de junio de 2005, en el que se aprueban las directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2005-2008, aprobadas por la Decisión 2005/600/CE, del Consejo de 12 de julio de 2005, especialmente respecto de lo contenido en su directriz integrada 24 (*"adaptar los sistemas de educación y de formación en respuesta a las nuevas exigencias en materia de competencias"*), entre las que se diseñan una serie de acciones para alcanzar sus objetivos: *"aumentando y garantizando el atractivo, la apertura y el nivel de calidad de los sistemas de educación y formación, ampliando la oferta de oportunidades de educación y formación y garantizando vías de aprendizaje flexibles que permitan la movilidad de los estudiantes y personas en formación, 2.-Facilitando y diversificando el acceso para todos a la educación y formación y al conocimiento mediante la organización del tiempo de trabajo, los servicios de apoyo a la familia, la orientación profesional y, en caso necesario, nuevas formas de reparto de los costes, 3.-Respondiendo a las nuevas necesidades profesionales, las competencias clave y las necesidades futuras en materia de cualificaciones mediante una mejor definición y una mayor transparencia de las cualificaciones, su reconocimiento efectivo y la convalidación de la educación no formal e informal"*. Para ello, como objetivo se marca que *"para el 2010 el nivel medio de participación en la formación continua en la UE sea por lo menos del 12,5% de la población laboral adulta (grupo de edad entre 25 y 64 años)"*.

B) Para dar respuesta a los compromisos comunitarios, aparece en el escenario jurídico la LOCFP, que en el sistema de integración de los subsistemas de formación profesional, conecta la ofrecida por el sistema educativo y la desarrollada en el marco de la formación profesional para el empleo, dando respuesta de este modo a las previsiones de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en la que la finalidad de la formación profesional ocupacional y continua era la cualificación para el trabajo, integrándose en las políticas activas de empleo⁴⁷⁷

C) Definido el objetivo, el panorama se complica, sobre todo respecto de las competencias para desarrollar acciones en el marco de la formación profesional⁴⁷⁸, y ello como consecuencia de la doctrina asentada por el Tribunal Constitucional en dos sentencias claves en materia de distribución de competencias entre Estado y Comunidades Autónomas: las SSTC 95/2002, de 25 de abril y STC 190/2002, de 17 de octubre.⁴⁷⁹

b) Definición

Dada la integración de los subsistemas de formación ocupacional y continua en el de formación para el empleo, se hacía preciso definir en qué consiste éste, integrando en su definición las finalidades y objetivos de los dos subsistemas anteriores.

La definición se contempla en el art. 2.1 RD 395/2007, de 23 de marzo, que identifica la formación profesional para el empleo con el “conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento”, es decir, la definición responde al principio de acceso universal a la formación profesional que se plantea en la LOCFP, y además lo co-

⁴⁷⁷ Art. 25 Ley 56/72003, de 16 de diciembre.

⁴⁷⁸ La norma pretende reforzar la capacidad de gestión de las Comunidades Autónomas y la colaboración entre las Administraciones de éstas y la Administración General del Estado.

⁴⁷⁹ Ambas son importantes porque en realidad a ellas se les debe el cambio de denominación por el que se aboga en este estudio, integrando la formación para el empleo con el ámbito laboral y la formación profesional reglada con el sistema educativo.

necta con los mandatos comunitarios de convertir a Europa en la sociedad del conocimiento más importante del mundo, y ello en una línea de flexibilidad⁴⁸⁰, para ajustarse a los requerimientos del mercado en cada contexto socio-económico, y de generalidad, al considerar que la misma no sólo es buena para los trabajadores sino también para las empresas⁴⁸¹.

c) Integración de principios y fines

El subsistema se articula en torno a los fines definidos en el art. 2.2 RD 395/2007, de 23 de marzo, y se conecta con los principios que lo inspiran, por lo que integrando ambas variables, puede construirse un mapa de articulación del subsistema de formación profesional para el empleo en el que no puede hablarse de compartimentos estancos, sino de integración de unas finalidades con otras, y de unos principios con otros, y a su vez con múltiples finalidades.

1. Beneficios para los oferentes de empleo. Una de las finalidades de la formación profesional para el empleo responde a criterios económicos y se proyecta sobre los beneficios a las empresas. Así, se podrán desarrollar iniciativas o acciones de formación para “*contribuir a la mejora de la productividad y competitividad*”⁴⁸², fomentando la mejora de la capacitación profesional de los trabajadores en sentido amplio —empleados y desempleados—⁴⁸³. Contribuirá a ello el que el subsistema se asiente en principios como el de participación de los interlocutores sociales —a los que se les dota de capacidad para diseñar la estrategia de formación— y el diálogo social, especialmente a través de la negociación colectiva sectorial. No

⁴⁸⁰ Para lo que será importantísima la actuación de los interlocutores sociales a los que la norma les otorga protagonismo en la implantación de las acciones de formación.

⁴⁸¹ Ello se intuye de la definición, cuando habla de “*impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores*”, en la creencia de que la formación profesional dará respuesta a las demandas empresariales de trabajadores cualificados que les permitan competir en mercados globalizados y de los trabajadores de conseguir un empleo y mejorarlo, permitiendo su movilidad nacional o transnacional.

⁴⁸² Finalidad general que se concreta en el art. 2.2.c) RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁴⁸³ Que en realidad es una finalidad en sí misma según se contempla en el art. 2.2. a) RD 395/2007, de 23 de marzo.

es el momento de señalar la importancia que tiene la negociación colectiva para el desarrollo de la formación profesional —a lo que se dedica la última parte de este estudio—, sin embargo, sí que es preciso incidir en el hecho de que dichas fórmulas de consenso serán el procedimiento más adecuado para diseñar las estrategias de formación que las empresas requieren para ser más productivas y competitivas⁴⁸⁴.

No se puede olvidar que la formación supone un coste, lo que en determinadas circunstancias puede derivar en reticencias empresariales para implementar acciones formativas en sus ámbitos. Para evitarlo, el art. 3 apartados b) y h) del RD 395/2007, de 23 de marzo, identifica dos principios fundamentales para generalizar la formación y evitar que ésta suponga un coste que pueda repercutir de forma negativa en la finalidad última de mejora de las cualificaciones de los trabajadores, con efectos positivos en la productividad y la competitividad:

A) La unidad de caja de la cuota de formación profesional, que permitirá destinar recursos a todas y cada una de las acciones formativas que se emprendan⁴⁸⁵, y

B) La igualdad en el acceso por las empresas a la formación y a las ayudas, lo que fomentará que el tejido empresarial con mayores necesidades de formación y al mismo tiempo con mayores dificultades para desarrollar acciones de formación, puedan llevarlas a cabo, estableciéndose una especie de medida de acción positiva, para fomentar la realización o participación en acciones formativas por las PYMES.

2. Beneficios para la población empleada y demandantes de empleo⁴⁸⁶. El foco de atención de la norma se centra en los beneficios que la integración de los subsistemas de formación profesional pueden suponer para los trabajadores, fijando como objetivo básico:

⁴⁸⁴ Dichos principios se contemplan en el art. 3.e y f.

⁴⁸⁵ De acuerdo con criterios de asignación que se contemplan en el propio RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁴⁸⁶ Ya que el subsistema de formación profesional agrupa los colectivos respecto de los cuales con anterioridad a la entrada en vigor de la norma se desarrollaban actuaciones diferenciadas: los desempleados, a los que iba dirigida la formación profesional ocupacional, y los empleados, a los que iba dirigida la formación profesional continua.

mejorar su empleabilidad⁴⁸⁷, y en ese afán de poner la formación profesional al servicio de la política de empleo, “especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o inserción laboral”⁴⁸⁸. La norma por lo tanto, sigue acogiendo la tradicional conexión de la formación profesional con trabajadores desempleados –formación profesional ocupacional– y trabajadores ocupados –formación profesional continua– si bien permitiendo que ambos colectivos participen en acciones formativas que se desarrollen prioritariamente para cada uno de ellos⁴⁸⁹.

A) Trabajadores desempleados. El RD 395/2007, de 23 de marzo, identifica como colectivos prioritarios los mismos que se contemplan en la normativa de fomento del empleo⁴⁹⁰, si bien concretándose que tendrán preferencia para participar en acciones formativas: mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, desempleados de larga duración, mayores de 45 años y personas con riesgo de exclusión social. Los colectivos no son cerrados, ya que quiénes sean colectivos con mayores dificultades de mantenimiento del empleo o inserción laboral se determinará por las normas por las que se establezcan medidas de fomento o mantenimiento del empleo, bien en ámbito estatal o bien en el ámbito de las Comunidades Autónomas⁴⁹¹.

⁴⁸⁷ Para evitar confusiones y evitar reiteraciones innecesarias, aclarar que cuando la norma se refiere a “trabajadores” utiliza el concepto de forma amplia, pues en el mismo se incluyen tanto los demandantes de empleo desempleados, como la población ocupada.

⁴⁸⁸ Art. 2. 2 d. RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁴⁸⁹ Art. 5.3 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁴⁹⁰ Siguiendo lo dispuesto en la Ley 43/2006, de 30 de diciembre, y en tanto ésta no se derogue, podría afirmarse que quedarían integrados en el colectivo con dificultades de empleo o de mantenimiento de éste, los siguientes: mujeres, jóvenes con edades comprendidas ente 16 y 30 años (ambos inclusive), mayores de 45 años, demandantes de empleo inscritos ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo durante al menos seis meses, personas con discapacidad y trabajadores en situación de exclusión social, a los que habría que añadir los colectivos identificados en la Ley 27/2009, es decir, trabajadores de empresas en situación de reestructuración. Existen otros colectivos que también podrían quedar integrados, como los extranjeros, o incluso los trabajadores por cuenta propia con necesidades formativas específicas. Como se ha avanzado, la lista no es cerrada, pudiendo adoptarse medidas formativas para otros colectivos que según lo dispuesto en los convenios colectivos y en atención al ámbito en el que se va a implantar la formación, podrían identificarse.

⁴⁹¹ Y como se determina en el art. 5.3 a) RD 395/2007, de 23 de marzo, “de acuerdo con lo previsto en cada caso por las prioridades establecidas en la política

B) Trabajadores ocupados. La norma igualmente identifica una serie de colectivos que probablemente servirán de referencia para la adopción de medidas de mantenimiento del empleo, considerándose prioritarios para acceder a la formación: trabajadores de pequeñas y medianas empresas, mujeres, afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, mayores de 45 años, trabajadores con baja cualificación⁴⁹² y personas con discapacidad. Nuevamente los colectivos no son cerrados, pudiendo incorporarse otros según el contexto en el que la iniciativa formativa se adopte⁴⁹³.

C) Nuevos colectivos. Por último, y dado que no pueden considerarse ni como trabajadores empleados ni desempleados, se contemplan, en cuanto que colectivo prioritario para beneficiarse de las iniciativas de formación: los cuidadores no profesionales.

Para alcanzar el objetivo primario de mejorar las cualificaciones de los trabajadores, se fijan en el RD 395/2007, de 23 de marzo, otra serie de subfines que intentan además que las cualificaciones sirvan para la mejora de la empleabilidad. Para ello se tiene en cuenta que es preciso:

A) Adecuar la formación a los requerimientos del mercado⁴⁹⁴. Para ello se exige –como se indica en los principios que inspiran el subsistema de formación profesional para el empleo– una colaboración y coordinación entre las Administraciones competentes⁴⁹⁵ y entre éstas y los interlocutores sociales⁴⁹⁶, sirviendo como instrumento

nacional de empleo, en los planes de ejecución de la Estrategia Europea de Empleo y en los Programas Operativos del Fondo Social Europeo”.

⁴⁹² Se entiende en relación con las cualificaciones identificadas en el nivel 1 de cada familia profesional del CNCFP.

⁴⁹³ El art. 5.3 b) RD 395/2007, de 23 de marzo, concreta que estos colectivos serán los que se establezcan “*en su caso, los Programas Operativos del Fondo Social Europeo y las Administraciones competentes en el marco de la planificación prevista en el art. 21 y en sus respectivas programaciones*”.

⁴⁹⁴ El art. 2.2. b) RD 395/2007, de 23 de marzo, concreta, en cuanto que fin en sí mismo, y no relacionado con el anterior: “*Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas*”, en clara intención de que la formación contribuya a la mejora de la empleabilidad de los individuos.

⁴⁹⁵ Art. 3 d) RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁴⁹⁶ Art. 3 f) RD 395/2007, de 23 de marzo.

la negociación colectiva⁴⁹⁷, y teniendo en cuenta que dado lo cambiante del mercado de trabajo, será necesario que todos los trabajadores puedan acceder a la formación en cualquier lugar y en cualquier momento⁴⁹⁸.

B) Conectar la formación con la adquisición de competencias profesionales que puedan ser acreditadas⁴⁹⁹. Para ello es fundamental que la oferta de formación se articule en torno al SNCFP –y aunque nada se contemple en la norma, prioritariamente en atención a las cualificaciones identificadas en el CNCP y la formación asociada a la misma en el CMFP– regulado en la LOCFP⁵⁰⁰, y

C) Favorecer la formación a lo largo de la vida⁵⁰¹.

⁴⁹⁷ Este principio se contempla en el art. 3 e) RD 395/2007, de 23 de marzo, que conecta el subsistema de formación para el empleo “*con el Diálogo Social y la negociación colectiva sectorial*”. Si bien se ha expuesto que la negociación colectiva es una herramienta para adecuar la formación a los requerimientos del mercado, no puede obviarse que otras fórmulas negociadas como los acuerdos contemplados en el art. 83.3 ET, también han servido históricamente a la formación, e incluso han inspirado o instigado las reformas abordadas hasta llegar a configurar la formación profesional en el marco actual, por lo que sigue siendo interesante, si no imprescindible, que se mantengan dichas fórmulas de diálogo social.

⁴⁹⁸ Ello se esboza en forma de principio en el art. 3 c) RD 395/2007, de 23 de marzo, en el que se construye como principio del subsistema de formación profesional para el empleo “*la unidad de mercado y la libre circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas*”. De su redacción podría desprenderse que la oferta de formación tendría que estar unificada, sin embargo, su intención es la contraria, permitir que la oferta formativa sea lo suficientemente flexible como para adecuarse a los requerimientos que en cada momento y lugar se exijan por las empresas o por sectores productivos concretos.

⁴⁹⁹ Si bien posteriormente incidiremos en esta medida, la misma se contempla en el art. 2.2. e) RD 395/2007, de 23 de marzo, fijando como finalidad de la formación profesional “*Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativo (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación*”.

⁵⁰⁰ Ello en sí mismo es una finalidad del subsistema, si bien en el art. 3. g) se contempla como principio que inspira al mismo, debiendo aclararse que serán precisamente los requerimientos del mercado los que configurarán el SNCFP, y por lo tanto las cualificaciones que en cada momento histórico deben reconocerse, e identificarse en el CNCFP en el que se determina cuáles son las competencias que un trabajador debe adquirir para considerarse cualificado y cuál es la formación que debe poseer, formación que se especifica en el CMCFP que acompaña al CNCFP. Junto a ello, la LOCFP prevé la certificación de las cualificaciones, debiendo estar-se a lo allí dispuesto en relación con esta cuestión.

⁵⁰¹ Conectando la formación con los mandatos comunitarios, y contemplada en el art. 2.2.a) RD 395/2007, de 23 de marzo, que establece como finalidad de la

d) *Financiación y destino de los fondos*

Un subsistema integrado de formación profesional no puede desarrollarse si no cuenta con recursos económicos para llevar a cabo las iniciativas de formación que se emprendan. El RD 395/2007, de 23 de marzo, contempla distintas vías de ingreso económico que posteriormente se destinará al subsistema de formación profesional para el empleo “*de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado*”:

1. Cuota de formación profesional aportada por empresas y trabajadores.
2. Ayudas del Fondo Social Europeo⁵⁰².
3. Aportaciones del presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal⁵⁰³.
4. Fondos de las Comunidades Autónomas⁵⁰⁴.

El destino de los fondos se fijará con carácter anual por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en función de las iniciativas que se emprendan, a propuesta del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo⁵⁰⁵, y teniendo en cuenta que la financiación se realizará en atención a dos variables: iniciativa de formación y sistema de financiación, pudiendo sistematizarse su distribución del siguiente modo:

formación para el empleo “*favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal*”. A su servicio estaría el principio del art. 3.h) RD 395/2007, de 23 de marzo, en el que se contempla la gratuidad del derecho a la formación y la igualdad en el acceso de los trabajadores y las empresas a la formación y a las ayudas a la misma, pero no sólo ello, dado que en el proceso vital de cada individuo, puede requerirse una formación que se imparta en lugares distintos en los que reside o incluso en el extranjero, debiendo preverse la posibilidad de que pueda acceder a dicha formación en cualquier momento y en cualquier contexto.

⁵⁰² Dichas ayudas están previstas en el Reglamento (CE) n.º 1081/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, que deroga el Reglamento (CE) n.º 1784/1999.

⁵⁰³ Y ello según se fije en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para la financiación de las subvenciones gestionadas por el Servicio Público de Empleo Estatal (art. 6.4 RD 395/2007, de 23 de marzo).

⁵⁰⁴ Según determinen en el desarrollo de sus facultades de autoorganización (art. 6.1 segundo párrafo RD 395/2007, de 23 de marzo).

⁵⁰⁵ El art. 6.2 RD 395/2007, de 23 de marzo alude al “*órgano de participación del Sistema Nacional de Empleo*” previsto en el art. 33 de dicha norma.

1. Si la iniciativa formativa es un plan o acción de ámbito superior al de una Comunidad Autónoma, dirigidas a trabajadores inmigrantes en su país de origen o vinculadas a competencias exclusivas del Estado, la financiación provendrá de las aportaciones del presupuesto del SPEE⁵⁰⁶.

2. Si la iniciativa de formación se contempla en la negociación colectiva sectorial, la financiación también provendrá de las aportaciones del presupuesto del SPEE⁵⁰⁷.

3. Igualmente con aportaciones del presupuesto del SPEE, se financiarán planes de formación intersectorial llevados a cabo por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal, organizaciones de la economía social y asociaciones de autónomos con notable implantación en el ámbito de la iniciativa formativa, debiendo tenerse en cuenta una serie de elementos:

A) Las iniciativas formativas de los Planes intersectoriales tendrán que permitir la adquisición de competencias básicas para la mejora de la empleabilidad y de la promoción profesional de los trabajadores.

B) La iniciativa formativa deberá tener carácter global, integral y coordinado⁵⁰⁸.

4. Igualmente se financiarán con cargo a los fondos de formación profesional para el empleo, fijados en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para la financiación de subvenciones gestionadas por el SPEE, las iniciativas formativas consistentes en acciones coordinadas:

A) Con compromiso de contratación de desempleados en centros de trabajo ubicados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma.

⁵⁰⁶ Art. 6.4 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁵⁰⁷ Art. 6.4 segundo párrafo RD 395/2007, de 23 de marzo, en el que como requisitos se contemplan que “*el diseño y programación de las acciones formativas incluidas en dichos planes y la gestión de los correspondientes recursos se realicen de manera global, integrada o coordinada con el correspondiente ámbito sectorial y por las partes legitimadas para la negociación del correspondiente convenio o acuerdo*”.

⁵⁰⁸ Art. 6.4 segundo párrafo RD 395/2007, de 23 de marzo.

B) Dirigidas a colectivos con necesidades formativas especiales o dificultades para su inserción o recualificación profesional, que se implementen en un ámbito geográfico superior a una Comunidad Autónoma, y que además exija movilidad geográfica de los participantes.

e) *Tipos*

Si la acción formativa se vincula con el SNCFP, deberá identificar los colectivos de referencia y el objetivo de cualificación, que deberá corresponderse con el que se haya identificado en el CNCFP. Siguiendo el esquema del SNCFP, la formación tendrá que ser modular –ya que es entonces cuando se puede acreditar parcialmente la formación y acumularse con la formación recibida por el trabajador en el ámbito de otras acciones–, y por lo tanto deberá corresponderse con la identificada en el CMCFP, para permitir que se adquieran cualificaciones y que se pueda expedir el correspondiente certificado de profesionalidad⁵⁰⁹.

Si la acción formativa no se vincula con el SNCFP, se fijan una serie de requisitos respecto de cómo tendrá que ser la formación:

1. Tendrá que tener una duración adecuada a su finalidad –y teniendo en cuenta que no podrá ser superior a 8 horas al día, ni inferior a 6 horas lectivas–.

2. Tendrá que tener en cuenta el colectivo al que se dirige, orientando la modalidad de impartición –presencial, a distancia, teleformación o mixta–, y el número de alumnos participantes⁵¹⁰.

f) *Forma de impartición*

La forma de impartición de la formación podrá acogerse a cuatro modalidades descritas en el art. 8 RD 395/2007, de 23 de marzo, y con diferente sistema de financiación según sea la forma de impartición de la formación escogida⁵¹¹:

⁵⁰⁹ Art. 7.1 segundo párrafo RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁵¹⁰ Art. 7.2 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁵¹¹ Ésta se contempla en el art. 8.4 RD 395/2007, de 23 de marzo, en el que se determina que “mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales se

1. Formación presencial, que deberá realizarse en “aulas, talleres o instalaciones apropiadas”⁵¹², pudiendo ser tanto teórica como práctica, y organizándose en grupos de 25 participantes como máximo.

2. Formación a distancia convencional, en cuyo caso, “deberá realizarse con soportes didácticos que permitan un proceso de aprendizaje sistematizado para el participante, que necesariamente será complementado con asistencia tutorial”⁵¹³, debiendo existir como mínimo un tutor por cada 80 participantes⁵¹⁴.

3. Teleformación, definida como “el proceso de aprendizaje de las acciones formativas se desarrolle a través de tecnologías de la información y comunicación telemáticas, posibilitando la interactividad de alumnos, tutores y recursos situados en distinto lugar”. En esta modalidad deberá haber mínimo un tutor por cada 80 participantes⁵¹⁵.

4. Mixta, que sería la que comprendería varias de las opciones anteriores, y siempre cumpliendo con los requisitos exigidos a cada modalidad de formación.

g) Centros

El art. 9 RD 395/2007, de 23 de marzo, identifica quiénes pueden impartir la formación, diseñándose un mapa que responde al siguiente esquema:

1. Centros Propios de las Administraciones Públicas:

A) Centros de Referencia Nacional, de titularidad pública e identificados en el art. 11.7 LOCFP, que deberán existir en todas las

determinarán los módulos económicos máximos de financiación de las acciones formativas en función de su modalidad de impartición. Asimismo podrán establecerse módulos económicos específicos en función de la singularidad de determinadas acciones formativas que, por su especialidad y características técnicas, precisen de una financiación mayor”.

⁵¹² Art. 8.3 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁵¹³ Art. 8.1 segundo párrafo RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁵¹⁴ Art. 8.2 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁵¹⁵ Pudiendo las Administraciones competentes en sus respectivos ámbitos de gestión, identificar un número de participantes menor a los señalados en función de las características o del contenido de la formación, o bien de los colectivos a los que ésta se dirige (art. 8. 2 segundo párrafo RD 395/2007, de 23 de marzo).

Comunidades Autónomas. Los mismos estarán especializados en sectores productivos de acuerdo con el diseño de familias profesionales que se contempla en el CNCFP. Su finalidad será llevar a cabo “acciones de carácter experimental e innovador en materia de formación profesional”⁵¹⁶. El RD 229/2008, de 15 de febrero –que es la normativa aplicable a los Centros de Referencia Nacional–, regula los requisitos para acceder a la condición de Centro de Referencia Nacional.

B) Centros Integrados de Formación Profesional, igualmente de titularidad pública, que se identifican en el art. 11.4 LOCFP como los que imparten ofertas formativas referidas al CNCFP, es decir, formación que conduzca a “la obtención de títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad”⁵¹⁷. Los mismos se regulan por lo dispuesto en el RD 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros Integrados de Formación Profesional, pudiendo ser calificados como Centros de Referencia Nacional⁵¹⁸.

C) Demás centros de la Administración Pública “que cuenten con instalaciones y equipamientos adecuados para impartir formación profesional para el empleo”⁵¹⁹. Éstos pueden ser los Centros Nacionales de Formación Profesional Ocupacional⁵²⁰, que también podrán ser calificados como Centro de Referencia Nacional⁵²¹.

2. Centros con los que las Administraciones Públicas establecen convenios para impartir la formación.

3. Centros de las organizaciones empresariales y sindicales, u otras entidades beneficiarias de la formación⁵²²:

⁵¹⁶ Art. 11.7 LOCFP, art. 9.1 a.1. RD 395/2007, de 23 de marzo, y art. 2. 1 RD 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional.

⁵¹⁷ Art. 9.1 a. 2 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁵¹⁸ Según dispone la disposición adicional única RD 229/2008, de 15 de febrero.

⁵¹⁹ Art. 9.1.a.3 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁵²⁰ Regulados en el RD 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, y que constan en el anexo al mismo, organizados por familias profesionales y por provincias.

⁵²¹ Según dispone la Disposición Transitoria Única RD 229/2008, de 15 de febrero.

⁵²² En cuyo caso el art. 9.1. b. RD 395/2007, de 23 de marzo, concreta que la formación deberá ir dirigida a trabajadores ocupados.

- A) Propios⁵²³.
- B) Centros o entidades contemplados en los programas formativos⁵²⁴.

4. La formación también se podrá impartir en la empresa o en los centros que éstas concierten⁵²⁵, siempre y cuando cuenten con el equipamiento adecuado para la modalidad de formación escogida, y cuando la formación se dirija a sus trabajadores o a desempleados con compromiso de contratación.

5. Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad privada⁵²⁶.

Para que los empresarios y trabajadores conozcan los centros en los que se imparte una formación en particular, se prevé por la norma la creación de un Registro Nacional en el SPEE –que deberá estar continuamente actualizado–, y Registros autonómicos –si bien en este caso la creación del mismo no será obligatoria sino voluntaria para dicha Comunidad Autónoma–, debiendo coordinarse ambos tipos de Registros –nacional y autonómicos– para clarificar el mapa de centros de formación.

5. EL NUEVO MAPA DE LA OFERTA FORMATIVA VINCULADA AL EMPLEO

Con la entrada en el escenario del IV Acuerdo Nacional de Formación y el consecuente RD 395/2007, de 23 de marzo, el mapa de

⁵²³ En cuyo caso el art. 9.1. b. RD 395/2007, de 23 de marzo, concreta que la formación deberá ir dirigida a trabajadores ocupados.

⁵²⁴ En cuyo caso, deberán estar acreditados o inscritos según dispone el art. 9.1. b. RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁵²⁵ A través de contrataciones externas, según dispone el art. 9.1 c) RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁵²⁶ En cuanto que Centros Integrados, la oferta formativa deberá ir dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, igual que en los centros de titularidad pública, si bien en este caso deberán estar acreditados según dispone el art. 9.1.d) RD 395/2007, de 23 de marzo, y además, deberán cumplir por cada especialidad formativa a impartir para su acreditación al menos: “a. *Los requisitos establecidos en los reales decretos reguladores de cada certificado de profesionalidad*, b. *Disponer de los espacios, instalaciones y recursos requeridos en los programas formativos asociados a cada uno de los certificados de profesionalidad*” (art. 30.1 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo).

la oferta formativa para el empleo cambia y renace para ajustarse al espíritu de la LOCFP. El mismo no sólo integra los antiguos subsistemas de formación profesional ocupacional y continua, sino que permite que la oferta de formación sirva al objetivo primordial que sostiene todo el nuevo escenario: la cualificación de los trabajadores, para recrear una sociedad más moderna, adaptada y competitiva.

A) Identificación y beneficiarios de la oferta formativa

El primer obstáculo que hay que salvar en materia de formación profesional, es la comprensión de qué iniciativas formativas pueden emprenderse y qué acciones concretas de formación aparecerán en el mercado, ya que sólo de la comprensión de la nueva estructura podrá generalizarse la formación a toda la población y a lo largo de toda la vida.

A semejanza de lo diseñado en el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, y a pesar de que el cambio de denominación –formación para el empleo– implica una integración de los subsistemas de formación profesional existentes hasta entonces –continua y ocupacional–, la oferta de formación –que en la norma se denomina “*iniciativas de formación*”–, se disgrega por colectivos, si bien con notables diferencias respecto del panorama anterior a la entrada en vigor de la LOCFP y del RD 395/2007, de 23 de marzo.

En ese cambio integral de concepción de la formación profesional que supone la entrada en vigor de la LOCFP y del RD 395/2007, de 23 de marzo, se modifica la tradicional clasificación de la formación profesional, y ello como consecuencia de la integración de los subsistemas en uno único –de formación para el empleo– que tiene que dirigirse a toda la población, creando un nuevo mapa de la formación profesional en nuestro país.

1. Desaparece del lenguaje –si bien no de la práctica–, la tradicional subdivisión de la formación profesional en los subsistemas de formación profesional ocupacional y continua, y dado que éstos estaban identificados por los colectivos destinatarios –desempleados y ocupados– y las finalidades pretendidas –capacitación para el trabajo y personal–, se reajusta el sistema para convertirse en algo nuevo en el que la estructura de la formación profesional se acerca a quienes solicitan formación. En este nuevo escenario aparecen dos modelos de formación:

A) Formación de demanda, denominada así por cuanto atiende a las necesidades de formación requeridas por las empresas y sus trabajadores, y que abarca acciones formativas en el ámbito de empresa y permisos individuales de formación, ambos financiados total o parcialmente con fondos públicos.

Esta formación se identificaría con la formación profesional ocupacional, es decir, aquélla que se ofrecía a los trabajadores ocupados, si bien cambia su filosofía y finalidad ajustándose a las necesidades específicas de formación en el nuevo marco del SNCFP. Dado que según el principio de gratuidad e igualdad en el acceso a la formación⁵²⁷ podrán acceder a la formación todos los trabajadores ocupados y desempleados, incluso cuando no coticen a la formación profesional, y dado que no se ha desterrado del panorama de la formación profesional la tradicional clasificación de la formación en atención a los colectivos receptores de la medida, los destinatarios de la formación de demanda serán:

a) Trabajadores asalariados del ámbito privado⁵²⁸ o público –si bien en este caso cuando no estén incluidos en “*el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas*”⁵²⁹–, incluidos los fijos discontinuos en los periodos de no ocupación, y los trabajadores que tengan sus contratos suspendidos como consecuencia de un expediente de regulación de empleo autorizado⁵³⁰.

⁵²⁷ Art. 3 h) RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁵²⁸ La medida refiere, indudablemente, a los trabajadores contemplados en el art. 1.1 ET, pudiendo plantearse la duda de si podrían acceder a la formación de demanda los trabajadores sometidos a relaciones laborales especiales. La respuesta deberá ser necesariamente negativa, lo que no implica que no puedan acogerse a iniciativas de formación como la formación de oferta. Los colectivos beneficiarios de la formación de demanda se contemplan en el art. 6 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁵²⁹ Según dispone el art. 5 RD 395/2007, de 23 de marzo, y art. 6 a) Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, ya que éstos podrán acogerse a los planes específicos que se suscriban en el ámbito de las Administraciones Públicas según contempla el art. 5.2 RD 395/2007, de 23 de marzo. El art. 6. 1 a) Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, prevé como posibilidad que “*se podrá requerir la acreditación de la no inclusión en el ámbito de aplicación de los referidos acuerdos mediante declaración firmada por el representante de la entidad pública correspondiente*”.

⁵³⁰ Ya que éstos siguen formando parte de las empresas, si bien no se están prestando servicios de forma efectiva. Estos colectivos se contemplan en el art. 5.1 a) RD 395/2007, de 23 de marzo.

b) Trabajadores que habiendo trabajado con un contrato formativo, accedan a la situación de desempleo⁵³¹ –colectivo anteriormente no contemplado en el marco del subsistema de formación profesional ocupacional–.

La formación profesional de demanda puede –y suele en ocasiones como posteriormente se analizará–, contemplarse en la negociación colectiva –sobre todo la de empresa y ámbito inferior–, ya que se permite la negociación en convenio colectivo de medidas de formación que no sólo abarquen a los trabajadores ya empleados, sino a aquellos otros que puedan incorporarse a la empresa cuando se adquiera la capacitación requerida⁵³². En definitiva, la formación de demanda sería la más cercana a los destinatarios de formación, empresarios y trabajadores, que son los realmente concededores de las cualificaciones requeridas en el contexto en el que actúan.

B) Formación de oferta, que sería aquélla que se ofrece por los sujetos con capacidad para llevar a cabo iniciativas de formación, distintos de los empresarios y trabajadores⁵³³, y que se dirige tanto a la población empleada como desempleada⁵³⁴. De esta forma se integran efectivamente los subsistemas de formación ocupacional y continua, si bien ello no supone su desaparición, ya que el art. 4 b) RD 395/2007, de 23 de marzo, distingue claramente entre los colectivos a los que va

⁵³¹ Estos colectivos no pueden considerarse empleados, y por lo tanto no serían los tradicionales receptores de la formación profesional ocupacional. Se contemplan igualmente, en el art. 5 RD 395/2007, de 23 de marzo, y art. 6. b) Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁵³² Dicha formación de demanda se identifica en el RD 395/2007, de 23 de marzo como una iniciativa de formación, apareciendo definida en el art. 4 a) RD 395/2007, de 23 de marzo como “*las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores*”.

⁵³³ Administraciones Públicas, Servicios Públicos de Empleo, Organizaciones Empresariales y Sindicales, etc. es decir, todos aquellos sujetos que en la finalidad de la norma de coordinar e integrar las acciones de formación, son concededores de los requerimientos de formación del mercado.

⁵³⁴ El art. 5.1.b) RD 395/2007, de 23 de marzo, concreta que participarán “*en la proporción que las Administraciones competentes determinen, considerando las propuestas formuladas por el órgano de participación del Sistema Nacional de Empleo*”, órgano consultivo y de participación institucional en materia de política de empleo regulado en el art. 33.1 RD 395/2007, de 23 de marzo.

dirigida y que se identifican prioritariamente con aquéllos a los que iba dirigida la formación profesional ocupacional:

a) Trabajadores ocupados que requieren de cualificación para el ejercicio de su profesión –en la línea de conectar la formación profesional con las políticas de mantenimiento del empleo–.

b) Trabajadores desempleados que necesitan cualificarse para acceder a un empleo⁵³⁵.

c) Cuidadores no profesionales que atiendan a personas en situación de dependencia⁵³⁶.

A pesar de la integración de los subsistemas de formación profesional ocupacional y continua, se prevé que pueda ofrecerse una formación diferenciada en atención al colectivo al que va dirigida –población empleada o desempleada–, con el matiz diferencial respecto de la anterior estructuración de la formación profesional, de que podrán participar en las iniciativas o acciones de formación que se dirijan prioritariamente a un colectivo, ambos colectivos.

La formación de oferta se concreta en una serie de iniciativas⁵³⁷:

a) Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados.

⁵³⁵ De hecho, el art. 4 b) RD 395/2007, de 23 de marzo, define la formación de oferta como aquélla que “*comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo*”.

⁵³⁶ Éstos no pueden considerarse ni como trabajadores empleados ni desempleados. Aparece definidos en el art. 2 de la Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, en cuanto que personas de la familia o del entorno de la persona dependiente, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada que prestan atención a personas en situación de dependencia en su domicilio, y que quedan incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, según dispone el RD 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia. Pueden acceder a la formación según dispone el art. 18 RD 395/2007, de 23 de marzo, en los términos contemplados en la Resolución de 4 de noviembre de 2009, de la Secretaría General de Política Social y Consumo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, sobre criterios comunes en materia de formación e información de cuidadores no profesionales.

⁵³⁷ Que se contemplan en el art. 2 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

b) Acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados.

c) Programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional.

d) Formación profesional para el empleo de personas en situación de privación de libertad y de militares profesionales de tropa y marinería con una relación de carácter temporal con las fuerzas armadas.

e) Programas de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación de trabajadores desempleados.

f) Compensaciones económicas a las empresas por prácticas profesionales no laborales de trabajadores participantes en iniciativas de formación de oferta.

g) Ayudas y becas a trabajadores desempleados que participen en acciones formativas.

2. Formación en alternancia con el empleo. Junto con las anteriores, se mantienen fórmulas para mejorar la cualificación de los trabajadores fomentando la adquisición de competencias a través de la experiencia profesional, y conectarla —cuando sea necesario—, con acciones formativas concretas. En la norma este tipo de acciones se identifican como “*iniciativas de formación en alternancia con el empleo*”, en las que pierde peso específico la formación entendida en su sentido tradicional, para ganar la capacitación del individuo a través de la experiencia profesional⁵³⁸. Se distinguen dos tipos de iniciativas que incluirían acciones concretas:

A) Formación asociada al contrato para la formación. El hecho de que la norma aluda únicamente a una de las modalidades de las previstas en el art. 11 ET y en el RD 488/1998 de 27 de marzo —que regula los contratos formativos: en prácticas y para la formación—, lleva a que queden al margen iniciativas de formación que podrían desarrollarse en el marco de los contratos en prácticas. No puede hablarse de olvido del legislador, si bien sería preciso adoptar medidas para permitir que los trabajadores que se incorporan al mercado

⁵³⁸ El art. 4 c) RD 395/2007, de 23 de marzo, identifica la formación en alternancia con el empleo con “*las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo*”.

laboral con este tipo de contratos, pudieran adquirir competencias a través de la experimentación profesional, posibilidad que no se ofrece en el marco de la formación del sistema educativo⁵³⁹.

Las acciones formativas a que refiere el art. 4 c) RD 395/2007, de 23 de marzo, y en las que podrán participar los trabajadores con contratos para la formación, podrán ser tanto del ámbito de la formación de demanda como de la formación de oferta, si bien, siempre cumpliendo con las obligaciones que respecto de la formación teórica se contemplan en la normativa reguladora de estos contratos⁵⁴⁰.

⁵³⁹ El art. 11.1 ET, y el art. 1 del RD 488/1998, de 27 de marzo, exigen para poder concertar un contrato en prácticas, que el trabajador esté “*en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional*”, es decir, de forma simplista podría afirmarse que el contrato se concierta para permitir que sujetos con titulación puedan adquirir la competencia profesional a través de la práctica laboral que no poseen por el hecho de tener un título. El hecho de que el RD 395/2007, de 23 de marzo no contemple en cuanto que acción formativa dicha formación “no formal”, no obedece a un olvido, sino a la inercia del pasado en el que se entendía la formación como procesos de aprendizaje formales, por lo que no se diseña ninguna medida adicional a la contemplada en la normativa laboral sobre dicho contrato y la jurisprudencia asociada en relación con dicha modalidad contractual. Es en este contexto en el que mayor protagonismo adquiere la negociación colectiva, en la que puede diseñarse una estrategia de formación a través de la experimentación, que puede resultar beneficiosa en un contexto formativo global y vinculado al SNCFP (en el que las cualificaciones se identifican con ambos procesos de formación y práctica profesional). Junto a ello, no puede olvidarse que el SNCFP también configura un marco global de cualificaciones, y que como consecuencia de la práctica desarrollada a través del contrato en prácticas, podrían certificarse competencias adquiridas por dichos trabajadores y no directamente relacionadas con la titulación que poseen, claramente beneficiosas en procesos de reestructuración empresarial y reciclaje profesional de los trabajadores en procesos de crisis o simplemente de cambio vital (cuando el individuo desee modificar su CV profesional).

⁵⁴⁰ Art. 11.2 e) ET, que en materia de formación teórica contempla que “*dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto de la jornada máxima legal. Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo. Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación. Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de forma-*

B) Formación de los programas públicos de empleo-formación. Éstos, que no se definen en el RD 395/2007, de 23 de marzo, serían los siguientes:

- a) Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios⁵⁴¹.
- b) Programas de Talleres de Empleo⁵⁴².

Dado que la norma no lo contempla, deberían haberse incorporado en esta categoría programas en los que la formación tiene un

ción profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica. Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicossocial o de rehabilitación sociolaboral”, y RD 488/1998, de 27 de marzo.

⁵⁴¹ Estos programas iniciaron su actividad en el año 1985 bajo la dirección y control del INEM, con la intención de proporcionar formación tanto teórica como práctica a los menores de 25 años desempleados, y en actividades relacionadas con la rehabilitación del patrimonio, medio ambiente, entorno urbano y recuperación de oficios artesanos. Actualmente estos programas se encuentran plenamente implantados como medida formativa. Regulados por RD 1593/1994, de 15 de julio (desarrollado por la OM de 14 de noviembre de 2001, y por la Orden 3 de agosto de 1994, modificada por la Orden de 6 de octubre de 1998), en el marco de estos Programas se incluye la creación de Unidades de Promoción y Desarrollo, que tienen como función el descubrir las potencialidades de desarrollo y empleo de las comarcas, y los Centros de Iniciativa Empresarial, esenciales para consolidar y dar continuidad a las iniciativas emprendedoras surgidas en los proyectos de Escuelas Taller y Casas de Oficios. El Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, regulado por RD 631/1993, de 3 de mayo, en su disposición adicional segunda, excluye de la posibilidad de insertarse en el mercado de trabajo a través de Escuelas Taller, a una parte de los jóvenes parados menores de 25 años que hayan realizado algún trabajo, por lo que el RD 1593/1994, de 15 de julio, modifica la disposición adicional segunda del RD 631/1993, de 3 de mayo, para permitir la incorporación a dichos programas de jóvenes menores de 25 años.

⁵⁴² Regulados mediante RD 282/1999, de 22 de febrero (desarrollado por la Orden de 14 de noviembre de 2001, y por la Orden de 30 de octubre de 2001) se configuran como Programas mixtos de empleo y formación. Dirigidos a las personas mayores de 25 años, especialmente las que mayores dificultades tienen para incorporarse al mercado de trabajo, parados de larga duración, mayores de cuarenta y cinco años, mujeres y personas con discapacidad, que adquieren formación profesional y práctica laboral a través de la realización de obras o servicios de utilidad pública o interés social, desarrollan sus actividades en los denominados nuevos yacimientos de empleo.

peso específico, identificando acciones formativas a realizar o en las que podrán participar personas que desarrollan actividades en Centros Especiales de Empleo⁵⁴³, Programas de Empleo con apoyo⁵⁴⁴, o Programas de garantía social⁵⁴⁵.

En el marco de la formación en alternancia con el empleo, los destinatarios de la formación serán los trabajadores contratados para la formación y los de los programas públicos de empleo-formación, siendo posible acercar la formación a *“los trabajadores desempleados en los términos que establezca la normativa específica reguladora de los contratos para la formación y de los programas públicos de empleo-formación respectivamente”*⁵⁴⁶.

3. Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación. El art. 4 d) RD 395/2007, de 23 de marzo, las define como aquellas iniciativas de formación *“que permiten mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo”*⁵⁴⁷.

Las estrategias diseñadas en torno a cada uno de los tipos de ofertas formativas varían, de ahí que parezca conveniente conocer, con cierto detenimiento, las acciones formativas que se han desarrollado. Es necesario tener en cuenta que no puede confundirse inicia-

⁵⁴³ Definidos en el art. 42 LISMI (y en el art. 1 RD 2273/1985, de 4 de diciembre) como *“aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar el empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal”*.

⁵⁴⁴ En el marco del art. 37 de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), se crean los programas de empleo con apoyo por RD 870/2007, de 2 de julio, definidos en el art. 2 como *“el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestada por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes”*.

⁵⁴⁵ Con fundamento en el art. 48 Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre de Calidad de la Educación, y regulados por la Orden de 12 de enero de 1993, y destinados a jóvenes mayores de 16 años y menores de 21, que no posean titulación de formación profesional o no hayan alcanzado los objetivos de la Educación Secundaria Obligatoria.

⁵⁴⁶ Art. 5.1. c) RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁵⁴⁷ Art. 6.1 RD 395/2007, de 23 de marzo.

tiva formativa con acción formativa. La iniciativa se corresponde con el diseño de la estrategia de formación que se emprenderá en atención a quiénes ofertan la formación y quiénes son los colectivos destinatarios de la misma, mientras que la acción refiere a la puesta en práctica de dicha iniciativa, es decir, implica la participación de los trabajadores en la actividad concreta de formación. El art. 7 RD 395/2007, de 23 de marzo, la define como “*la dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios*”⁵⁴⁸, y la conecta con el SNCFP, pudiendo, sin embargo, y quizá como consecuencia de que el Sistema no está completamente desarrollado, realizarse acciones no vinculadas al SNCFP.

FORMACIÓN	COLECTIVOS	INICIATIVAS DE FORMACIÓN
FORMACIÓN PROFESIONAL DE DEMANDA	Trabajadores asalariados del ámbito privado	Permisos individuales de formación
	Trabajadores fijos discontinuos en periodos de no ocupación	
	Trabajadores con contratos suspendidos por ERE autorizado	
	Trabajadores del ámbito público cuando no se les apliquen los Acuerdos de Formación en las Administraciones Públicas	Acciones formativas en el ámbito de las empresas
	Trabajadores desempleados con contrato formativo previo	

⁵⁴⁸ En idéntico sentido art. 10. a) Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio. Existe cierto interés en señalar qué no se entiende por acción formativa, excluyéndose en el art. 7.4 RD 395/2007, de 23 de marzo, “*las actividades de índole informativa o divulgativa cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación, tales como jornadas, ferias, simposios y congresos*”.

FORMACIÓN	COLECTIVOS	INICIATIVAS DE FORMACIÓN
FORMACIÓN PROFESIONAL DE OFERTA	Trabajadores ocupados que requieren nuevas cualificaciones	Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados
	Trabajadores desempleados	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados
		Programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional
	Cuidadores no profesionales	Formación profesional para el empleo de presos
		Formación profesional para el empleo de militares de tropa y marinería con relación de carácter temporal
	Personas privadas de libertad	Programas de acciones formativas con compromisos de contratación
Prácticas profesionales no laborales		
Militares de tropa y marinería con relación de carácter temporal	Ayudas y becas para trabajadores desempleados	
FP EN ALTERNANCIA	Empleados	Formación del contrato para la formación
	Desempleados (en los términos que se prevean en la normativa reguladora de los contratos para la formación y programas públicos de empleo-formación)	Formación de los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios
		Formación de los Programas de Talleres de Empleo

B) Evaluación de la formación para el empleo

En el nuevo escenario de la formación profesional, se exige el cumplimiento de unos estándares de calidad en el marco global de iniciativas y acciones de la formación profesional para el empleo⁵⁴⁹. Para garantizar la misma, se establece un sistema de promoción de la mejora de la calidad en el que participan las Administraciones Públicas, estatales y autonómicas⁵⁵⁰, y que se proyecta sobre determinados aspectos de la formación.

Con carácter general se determina que las Administraciones Públicas competentes promoverán, en sus respectivos ámbitos, la mejora de la calidad de la formación profesional para el empleo⁵⁵¹. Para ello tendrá que diseñarse un sistema de evaluación que tendrá que tener en cuenta una serie de variables:

1. Contenidos de la formación, que deberán estar adaptados a los requerimientos del mercado y conectados con el desarrollo del CNCP y del CMFP.

2. Duración de la formación, que deberá ajustarse en atención a las competencias que se adquieren con la participación en una acción formativa, y que podrá variar en atención a las dificultades para la adquisición de competencias –según el nivel de cualificación con

⁵⁴⁹ La obligación de evaluación se concreta en el art. 16 LOCFP y se vincula a un sistema de cooperación entre todos los sujetos involucrados en la realización de acciones formativas en el art. 17 LOCFP. El art. 36 RD 395/2007, de 23 de marzo, concreta que *“las acciones, tanto formativas como de apoyo y acompañamiento, que se impartan y desarrollen de acuerdo a lo establecido en este Real Decreto deberán tener la calidad requerida para que la formación profesional para el empleo responda a las necesidades de los trabajadores ocupados y desempleados y de las empresas”*, y en parecido sentido art. 27 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, y el art. 33 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁵⁵⁰ La distribución competencial se realiza en atención a la ubicación de las empresas y de sus centros de trabajo y en relación con materias concretas. Según se prevé en la Disposición Adicional primera RD 395/2007, de 23 de marzo, serán competentes para realizar las actividades de evaluación, seguimiento y control de las iniciativas de formación financiadas mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social: 1.-El Servicio Público de Empleo Estatal para las acciones de empresas que tengan sus centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma. 2.-Las administraciones competentes de las distintas Comunidades Autónomas, cuando las empresas tengan todos sus centros de trabajo en el ámbito de la misma comunidad Autónoma.

⁵⁵¹ Art. 36.2 RD 395/2007, de 23 de marzo.

que se corresponda la acción formativa– y las específicas de los colectivos a los que se dirige la acción.

3. Profesorado. La evaluación tendrá que tener en cuenta la participación de los formadores en acciones formativas, ya que ello es un indicador de calidad, debiendo disponer de conocimientos perfectamente actualizados. Al respecto se encomienda al SPEE –teniendo en cuenta las propuestas de las Comunidades Autónomas en el marco del Programa anual de trabajo del Sistema Nacional de Empleo–, la elaboración de un “*Plan para el perfeccionamiento del profesorado*”⁵⁵², en la intención de desarrollar metodologías técnico-didácticas para la mejora de la impartición de la docencia. Las acciones de formación del profesorado –incluidas en el Plan–, se desarrollan en distintos ámbitos dependiendo de quién sea el colectivo de referencia, y aunque nada se indique en la norma, su diseño debería ir orientado a los requerimientos formativos de los módulos de formación asociados al CNCP, y en relación con las Familias Profesionales que se identifican.

A) Las acciones incluidas en el Plan cuando se dirijan a formadores de dos o más Comunidades Autónomas, se ejecutarán a través de los Centros de Referencia Nacional. Para su desarrollo se requiere financiación, que provendrá de la destinada a formación del SPEE y se acordará en las Comisiones de Coordinación y Seguimiento⁵⁵³.

B) Las acciones incluidas en el Plan cuando se dirijan a formadores de una Comunidad Autónoma, se gestionarán en dicho ámbito y de acuerdo con lo que se establezca en su normativa⁵⁵⁴.

4. Instalaciones, para lo que será preciso en determinadas circunstancias el destino de parte de la financiación destinada a la formación para el empleo, para la mejora de los mismos o para la creación de nuevos. El art. 36.3 RD 395/2007, de 23 de marzo, concreta

⁵⁵² Que se contempla en el art. 36 RD 395/2007, de 23 de marzo, y que deberá someterse a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, al ser éste el órgano de participación institucional de las Administraciones Públicas y de los Interlocutores Sociales en el subsistema de formación profesional para el empleo.

⁵⁵³ Las mismas ya existían en el ámbito de la formación profesional ocupacional, y se mantienen en la nueva formación profesional para el empleo según dispone la disposición adicional quinta RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁵⁵⁴ Art. 36.3 RD 395/2007, de 23 de marzo.

que será preciso adoptar un “*Plan para la dotación y equipamiento de centros de formación*”, que se dirigirá a la financiación de dichas mejoras, especialmente para adaptar las instalaciones a los cambios tecnológicos y de organización del trabajo⁵⁵⁵.

5. Medición de resultados, que integra dos variables: la mejora de los sistemas de evaluación de competencias de los participantes en la acción formativa, y el diseño de sistemas novedosos de valoración de la calidad de la formación para el empleo en su conjunto, y para lo que puede exigirse el desarrollo de proyectos de mejora de dichos mecanismos de medición de resultados.

Las competencias de evaluación de las acciones formativas del marco de la formación profesional para el empleo, se otorgan a distintos organismos:

1. Al Servicio Público de Empleo Estatal y los correspondientes de las Comunidades Autónomas, que deberán evaluar el subsistema de formación profesional para el empleo en su conjunto, para lo que se elaborará un “*Plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del subsistema de formación profesional para el empleo*”. El mismo cumple con los requisitos exigidos por la LOCFP, y deberá evaluar el impacto de la formación en al menos:

A) El acceso y mantenimiento del empleo, de forma que existiendo una evaluación negativa, deberán ajustarse las acciones formativas e incluso se proyectará una remodelación del CNCP y del CMFP, pudiéndose crear nuevos módulos formativos, nuevas cualificaciones o modificar la formación asociada a las mismas en el CMFP.

B) Mejora de la competitividad de las empresas, de forma que existiendo una evaluación negativa, podrá modificarse el sistema de asignación de crédito de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, o influir, nuevamente, en el CNCP o en el CMFP.

C) Eficacia del sistema, especialmente respecto de la adecuación de las acciones de formación a las necesidades del mercado laboral y de las empresas, nuevamente influyendo, para dotar de ma-

⁵⁵⁵ Art. 36. 3 último párrafo RD 395/2007, de 23 de marzo.

por calidad y eficiencia al subsistema de formación profesional para el empleo, en la actualización del CNCP y del CMFP.

D) Eficiencia de los recursos económicos y medios empleados, para lo que será preciso fomentar los mecanismos de adjudicación de los recursos y de control de la adjudicación del crédito de bonificaciones⁵⁵⁶.

2. A órganos externos, a los que se puede encargar la evaluación de la realización de las acciones de formación, y cuyo coste se puede asignar al crédito de bonificaciones en la cuota de la Seguridad Social de las empresas. Dichos órganos deberán realizar evaluaciones con posterioridad a la realización de la formación⁵⁵⁷.

3. A los participantes en las acciones formativas, que deberán evaluar el profesorado, las instalaciones, la formación, etc. debiendo mantener la empresa la documentación relativa a las evaluaciones de los alumnos⁵⁵⁸.

C) Formación de demanda

En el nuevo mapa de la formación profesional para el empleo, aparece la denominada formación de demanda, que “*responde a las necesidades específicas de formación de las empresas y trabajadores*”⁵⁵⁹. Dicha definición integra las dos modalidades de acciones formativas que contempla: las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación, en una estructura compleja en la que además las acciones formativas pueden adoptar distintas denominaciones y variadas formas, exigiendo la cooperación de los representantes legales de los trabajadores.

⁵⁵⁶ Control que deberá realizarse de manera integral y coordinada por las Administraciones y entidades competentes, y que deberá ajustarse a los sistemas de gestión, verificación y control previstos en la normativa de la Unión Europea respecto de la formación cofinanciada por el Fondo Social Europeo. Con carácter general, el Servicio Público de Empleo Estatal y los correspondientes de las Comunidades Autónomas, deberán elaborar un “*Plan de seguimiento y control de la formación profesional para el empleo*”. Junto a ello, es posible un control por los órganos de fiscalización y control con competencias en el ámbito de la UE, estatal, o de Comunidad Autónoma. Vid. Art. 38 395/2007, de 23 de marzo.

⁵⁵⁷ Art. 37.4 395/2007, de 23 de marzo.

⁵⁵⁸ Art. 37.3 395/2007, de 23 de marzo.

⁵⁵⁹ Art. 12 RD 395/2007, de 23 de marzo.

a) *El coste de la formación de demanda*

La participación de las empresas en acciones formativas supone un coste, de ahí que se regule con cierto detalle cómo se distribuirá entre las empresas la financiación⁵⁶⁰ en atención a la iniciativa desarrollada.

i. Asignación de crédito de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social y cofinanciación

El RD 395/2007, de 23 de marzo, prevé dos fórmulas de financiación de acciones formativas:

1. La primera se corresponde con la asignación de una cuota de bonificación en las cotizaciones a la Seguridad Social que ingresan las empresas⁵⁶¹, cuando éstas realicen acciones formativas. La cuota de bonificación en las cotizaciones en la Seguridad Social de que puede disponer cada empresa –en forma de crédito– se asigna en atención a una serie de reglas:

A) Con carácter general se determina que las empresas dispondrán de un crédito de bonificaciones en la Seguridad Social para la formación, cuya cuantía es el resultado de aplicar el porcentaje de bonificación que se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado⁵⁶², a la cuantía ingresada por la empresa durante el

⁵⁶⁰ Vid. Apartado referido a financiación de la formación para el empleo.

⁵⁶¹ Art. 13.1 segundo párrafo RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁵⁶² Y que varía en atención al tamaño de la empresa, de forma que se asegure que también las pequeñas empresas tendrán asignado crédito de bonificaciones para formación. Según la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, el porcentaje se fija del siguiente modo:

N.º trabajadores de la empresa	% bonificación
De 1 a 5 trabajadores	420 €
De 6 a 9 trabajadores	100 %
De 10 a 49 trabajadores	75 %
De 50 a 249 trabajadores	60 %
De 250 o más trabajadores	50%

año anterior en concepto de cuota de formación profesional⁵⁶³, y siempre garantizándose un crédito mínimo de bonificación⁵⁶⁴.

B) Para las empresas que abran nuevos centros de trabajo, también se les garantiza un crédito mínimo de formación⁵⁶⁵, si bien se les exige comunicar mediante el sistema telemático la apertura de dichos centros para poderse beneficiar del crédito, que será igual a la cuantía resultante de aplicar la fórmula anterior, incrementada en atención a la siguiente fórmula⁵⁶⁶:

N.º trabajadores incorporados a la empresa	X	Bonificación media por trabajador que se determine en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado
--	---	--

C) Para las empresas de nueva creación que contraten trabajadores, también se les exige comunicar mediante el sistema telemático la creación de la misma y la contratación de trabajadores, para garantizarles un crédito mínimo de bonificación para formación. Éste, con carácter general, será el resultado de aplicar la fórmula que se detalla a continuación, y previendo que la misma será igualmente de aplicación para determinar el crédito de bonificación para el año siguiente al de su constitución, en el supuesto de que la aplicación de esta fórmula sea más beneficiosa que la anterior⁵⁶⁷.

⁵⁶³ En este supuesto, el art. 11. 1 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, concreta que se entiende por cuantía ingresada por la empresa en concepto de cuota de formación profesional durante el año anterior, los ingresos, descontada las devoluciones, efectivamente realizados por la empresa de enero a diciembre, siempre que se refieran a cuotas devengadas desde el mes de diciembre previo al citado periodo, salvo para las empresas que tengan autorizado el pago trimestral o diferido, en cuyo caso se tendrán en cuenta los devengos desde el mes de octubre o de noviembre, respectivamente.

⁵⁶⁴ Cuya cuantía también se determina en la Leyes de Presupuestos Generales del Estado, según dispone el art. 11 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, y que podrá ser superior a la cuota por formación profesional ingresada por la empresa en el sistema de Seguridad Social según indica el art. 13.1 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁵⁶⁵ Dicho crédito mínimo será igualmente el que se determine en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, según dispone la Orden TAS /2307/2007, de 27 de julio, y que podrá ser superior a la cuota por formación profesional ingresada por la empresa en el sistema de Seguridad Social según indica el art. 13.1 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁵⁶⁶ Art. 11.b. Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁵⁶⁷ Art. 11 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

N.º de trabajadores incorpora- X Bonificación media por traba-
dos a la empresa⁵⁶⁸ jador que anualmente determi-
ne la Ley de Presupuestos Ge-
nerales del Estado⁵⁶⁹

D) Para los Centros de Enseñanza Concertados y Centros Especiales de Empleo, la determinación del crédito de bonificaciones tiene en cuenta las cuotas ingresadas en concepto de formación profesional por la Administración. Si es un Centro Especial de Empleo, se tiene en cuenta las ingresadas por los profesores y los trabajadores discapacitados⁵⁷⁰.

2. Cofinanciación por parte de las empresas. También las empresas tendrán que asumir parte del coste de la formación, y ello de acuerdo con la siguiente regla⁵⁷¹:

Coste total de la – Bonificación aplica- = % mínimo de cofi-
formación⁵⁷² da por la empresa en nanciación sobre el
relación con las fór- coste total de forma-
mulas anteriores ción

Debiendo tenerse en cuenta que el % se determina en atención al tamaño de la empresa⁵⁷³ y de acuerdo con la siguiente tabla⁵⁷⁴:

N.º trabajadores de la empresa	% de cofinanciación
Entre 10 y 49	10%
Entre 50 y 249	20%
250 o más	40%

⁵⁶⁸ Que se determina por lo que conste en el primer boletín de cotización a la Seguridad Social (art. 2. b. Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio).

⁵⁶⁹ En la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2010, se fija en 65 euros (Disposición adicional 14).

⁵⁷⁰ Disposición Adicional primera Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁵⁷¹ Que se concreta en el art. 14 RD 395/2007, de 23 de marzo, y en el art. 14 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁵⁷² Es preciso tener en cuenta que los tipos de costes que se pueden tener en cuenta, a efectos de determinar el coste total de la formación son, según se determina en el art. 13 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio:

Cotes directos o de impartición	Retribución de los formadores internos y externos
	Gastos de amortización de equipos didácticos y plataformas tecnológicas, así como el alquiler o arrendamiento financiero de los mismos
	Gastos de medios didácticos y/o adquisición de materiales didácticos, así como los gastos en bienes consumibles. En el caso de la teleformación, los costes imputables a los medios de comunicación utilizados entre formadores y participantes
	Gastos de alquiler, arrendamiento financiero o amortización de las aulas, talleres y demás superficies utilizadas en el desarrollo de la formación
	Seguro de accidente de los participantes
	Gastos de transporte, manutención y alojamiento para los participantes y formadores
Costes asociados o de organización (No podrá superar el 25% costes directos)	Costes de organización, personal, instalaciones y equipos de apoyo para el desarrollo de la formación
	Costes de luz, agua, calefacción, mensajería, correo, limpieza, vigilancia y otros costes asociados a la gestión de la actividad formativa
Costes de personal (no objeto de bonificación sino computables a efectos de cofinanciación privada)	Costes salariales de los trabajadores que reciben formación en jornada laboral (= horas de jornada en que los trabajadores participan en la formación)

Dado que es posible que una misma empresa realice acciones formativas variadas y en distintos grupos, se prevé en el art. 13.1 la necesidad de prorratear alguno de los gastos ente varios grupos de la misma acción formativa. El prorrateo se efectuará atendiendo a las horas de formación de cada grupo vinculado a la misma acción formativa. Las horas de formación es el resultado de multiplicar el número de horas de duración de la acción, por el número de participantes en el grupo.

⁵⁷³ Así se concretaba en el art. 13 RD 39572007, de 23 de marzo.

⁵⁷⁴ Vid. Art. 14 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, en la que además se contempla que una vez finalizada la formación correspondiente a todo el ejercicio, se comprobará el cumplimiento de la exigencia de cofinanciación privada, tomando como referencia a efectos de comprobación:

Costes de formación en que ha incurrido la empresa durante el ejercicio + Bonificaciones aplicadas por la empresa

ii. Costes económicos máximos aplicables al crédito de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social

Dado que la fórmula diseñada por el legislador⁵⁷⁵ para distribuir la financiación es la de asignación de un crédito de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, que podrán utilizar las empresas para llevar a cabo acciones formativas de demanda, es preciso conocer cómo se puede distribuir éste en relación al coste por participante y hora de formación. La fórmula diseñada por el legislador atiende a la finalidad de destinar el crédito de bonificación, a la formación del número de trabajadores de su plantilla que considere oportuno⁵⁷⁶, si bien se establecen módulos económicos máximos:

1. El módulo económico máximo refiere al coste de formación –que no podrá incluir el coste de personal–, por cada participante y hora de formación, vinculándose a una cuantía que varía en atención a la modalidad de impartición y al nivel de formación

2. Las modalidades de impartición de la formación son las previstas en el RD 395/2007, de 23 de marzo, pudiendo ser: presencial, teleformación, a distancia convencional o mixta –la que agrupa formación presencial y a distancia convencional o teleformación–.

3. En la modalidad de formación presencial, se prevén dos módulos:

A) Nivel básico, que se define como el que *“capacita para desarrollar competencias y cualificaciones básicas, se aplicará cuando se vaya a impartir formación en materias transversales o genéricas”*⁵⁷⁷.

B) Nivel superior, que se define como el que articula la iniciativa o acción de formación a *“materias que impliquen especialización o capacite para desarrollar competencias de programación o dirección”*.

4. Los módulos económicos máximos no se aplican en empresas de entre 1 y 9 trabajadores.

5. Los módulos económicos máximos se podrán superar:

⁵⁷⁵ En el art. 11 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁵⁷⁶ Art. 12 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁵⁷⁷ Art. 12. 2 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

- A) En empresas de entre 10 y 49 trabajadores, en un 10%
- B) En empresas entre 50 y 249 trabajadores, en un 5%

6. Los módulos económicos máximos se actualizan cada año por resolución del Director General del Servicio Público de Empleo Estatal, fijándose en el art. 12. 2 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, en la tabla que contiene, y que se transcribe:

Modalidad de impartición	Nivel de formación	
	Básico	Superior
Presencial		
Teleformación	9 €	13 €
A distancia convencional	7,5 €	
Mixta	Se aplicarán los módulos anteriores en función de las horas de formación presencial y a distancia convencional o teleformación que tenga la acción formativa	

- iii. Aplicación de las bonificaciones: información a la representación legal de los trabajadores, realización de las acciones formativas y comunicaciones telemáticas

Una empresa que emprenda acciones formativas de demanda, podrá destinar, como se ha avanzado, el crédito de bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social que se le haya asignado en función de las reglas analizadas anteriormente, a las cotizaciones que tenga que efectuar a la Seguridad Social⁵⁷⁸. La fórmula diseñada depende de la acción formativa emprendida, debiendo indicarse que:

1. Con carácter general, las bonificaciones se aplicarán con carácter anual a partir de la comunicación de la finalización de la formación, y ello teniendo en cuenta que el plazo concluye *“el último día hábil para poder presentar el boletín de cotización correspondiente al mes de diciembre de dicho ejercicio económico”*⁵⁷⁹.

⁵⁷⁸ La norma no refiere a qué cotizaciones se refiere, pero se podría deducir que no tendrían por qué ser las relativas a formación.

⁵⁷⁹ Art. 17.2 RD 395/2007, de 23 de marzo.

2. En los permisos individuales de formación, se podrán aplicar las bonificaciones a medida que se abonen los salarios⁵⁸⁰.

Antes de aplicarlas, sin embargo, es preciso cumplir con una serie de requisitos:

1. Informar a la representación legal de los trabajadores, y en el supuesto de que no exista, se deberá informar a los trabajadores a los que se dirige o que participan en las acciones formativas. Dicha información deberá contener, como mínimo, los datos que se contemplan en el art. 15.1 RD 395/2007, de 23 de marzo⁵⁸¹. La norma exige además que la representación legal o los trabajadores estén de acuerdo con la acción formativa que se va a llevar a cabo, lo que implica un trámite con diferentes pasos:

A) Tras recibir la información los representantes legales de los trabajadores o los trabajadores afectados, los primeros tendrán que emitir un informe en el plazo de 15 días. Dado que la norma no contempla previsión alguna respecto de la información que se deberá dar a los trabajadores cuando no exista representación, sería posible que en lugar de un informe, el trabajador simplemente pudiera realizar alegaciones. Sea cual sea la circunstancia, durante ese plazo puede:

a) No emitirse informe alguno –o no realizarse alegación alguna por el trabajador–, en cuyo caso el silencio se considera positivo⁵⁸².

b) Existir discrepancias respecto del contenido de la formación, debiendo entonces iniciarse un procedimiento de negociación entre la empresa y la representación legal de los trabajadores –o el trabajador– que durará 15 días desde que se recibe el informe emitido por el empresario, pudiendo durante este tiempo resolverse el desacuerdo, en cuyo caso deberá emitirse informe positivo por parte

⁵⁸⁰ Art. 17.2 RD395/2007, de 23 de marzo.

⁵⁸¹ Ésta refiere a “a. Denominación, objetivos y descripción de las acciones a desarrollar. b. Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones. c. Calendario previsto de ejecución. d. Medios pedagógicos. e. Criterios de selección de los participantes. f. Lugar previsto de impartición de las acciones formativas. g. Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente”.

⁵⁸² Ya que el art. 15.2 RD 395/2007, de 23 de marzo, contempla que “transcurrido el cual sin que se haya remitido el citado informe se entenderá cumplido este trámite”.

de la representación legal –o por parte del trabajador–, o por el contrario continuar las discrepancias en cuyo caso se levantará acta⁵⁸³.

c) A partir de entonces entra en el escenario un nuevo supuesto de solución extrajudicial de conflictos, por cuanto se somete la cuestión a la mediación de la Comisión Paritaria competente⁵⁸⁴. Si no existiera Comisión Paritaria, se remitirá directamente a la Administración competente el informe emitido por el empresario y entregado a la representación legal –o al trabajador–, y el acta de desacuerdo.

d) Si no se resolviera el conflicto en el seno de la Comisión Paritaria, o ésta no existiera, se tendrá que remitir la documentación⁵⁸⁵ a la Administración competente⁵⁸⁶. Ésta resolverá en todo caso⁵⁸⁷, debiendo dictar resolución en el plazo de 3 meses cuando se den unas circunstancias concretas: discriminación, realización de acciones que no se correspondan con la actividad empresarial o concurrencia de cualquier otra circunstancia que pueda suponer abuso de derecho en la utilización de fondos públicos⁵⁸⁸. En dicha resolución se tendrá que concretar si se puede llevar a cabo la iniciativa, o por el contrario si ello no es posible, en cuyo caso, y dado que du-

⁵⁸³ Un modelo del mismo se encuentra disponible en el sistema telemático previsto en el art 9 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁵⁸⁴ Art. 15.5 RD 395/2007, de 23 de marzo. Éstas en principio serían las que asumieran dichas competencias en el convenio colectivo de aplicación en la empresa en que ha surgido la discrepancia, la que se haya creado internamente para resolver dicho tipo de controversias, o cualquiera otras a las que se hubieran voluntariamente decidido someter las partes, debiendo indicarse que en los acuerdos sobre sistemas alternativos de solución de conflictos estatal o los existentes en los ámbitos autonómicos, sería posible someter la misma para su resolución, dado que la norma no impide dicha posibilidad. Las comisiones paritarias con competencias en esta materia se concretan en el art. 35 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁵⁸⁵ Informe del empresario, informe de la representación legal de los trabajadores o del trabajador mostrando el desacuerdo, y en el supuesto de que se haya sometido la discrepancia al conocimiento de la comisión paritaria, informe con el resultado de su mediación, que deberá remitir en el plazo de 15 días, y en el que deberá constar las causas.

⁵⁸⁶ Que podrá ser la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, o la correspondiente de las Comunidades Autónomas, según disposición adicional primera RD 395/2007, de 23 de marzo, y art. 16.2 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁵⁸⁷ Y ello a pesar de que el art. 15.5 segundo párrafo RD 395/2007, de 23 de marzo, enuncia una serie de supuestos, lo que permitiría interpretar que sólo actúa en estos casos.

⁵⁸⁸ Art. 15.5 segundo párrafo RD 395/2007, de 23 de marzo.

rante el tiempo en que se resuelve la discrepancia podrá haberse llevado a cabo la iniciativa formativa⁵⁸⁹, sería posible que la empresa tuviera que devolver las bonificaciones⁵⁹⁰.

2. Haber cumplido con la obligación de comunicación telemática de inicio de la formación, excepto cuando ésta tenga fallos, que podrá realizarse de forma convencional⁵⁹¹. Para facilitar la realización de acciones formativas por las empresas, se crea en el marco del Servicio Nacional de Empleo⁵⁹² un sistema telemático al servicio de todas las empresas y entidades organizadoras de acciones formativas⁵⁹³. En el mismo, las empresas y las entidades organizadoras disponen de documentos normalizados y procesos telemáticos para la realización de comunicaciones y para la aplicación de bonificaciones⁵⁹⁴. Las empresas, o las entidades organizadoras si han decidido agruparse varias empresas para realizar acciones de formación,

⁵⁸⁹ Ya que el art. 15.3 RD 395/2007, de 23 de marzo, concreta que la ejecución de la acción formativa y su correspondiente bonificación sólo podrá iniciarse una vez finalizados los plazos previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, es decir, transcurridos los 15 días para la emisión del informe por parte de los representantes legales de los trabajadores o por el trabajador afectado, y los 15 días de negociación entre la representación legal o el trabajador y el empresario (plazos que podrían solaparse en el tiempo).

⁵⁹⁰ Art. 16.5 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁵⁹¹ El art. 9.3 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, contempla “*cuando por circunstancias objetivas derivadas de fallos en los equipos o aplicaciones telemáticas, de anomalías en las comunicaciones o de otras incidencias análogas no fuese posible la transmisión de los datos, éstos podrán comunicarse por medios convencionales, acompañándose a dicha comunicación una justificación razonada de la incidencia. Desaparecidas dichas circunstancias las informaciones o datos que no se pudieron transmitir electrónicamente se incorporarán a la base de datos del sistema telemático mediante la utilización de las técnicas que en cada caso se requieran. Asimismo, cuando se produzcan errores en la información suministrada a través del citado sistema que sean detectados por las empresas o sus entidades organizadoras por afectar a datos objetivos conocidos por ellas mismas, dichos errores podrán corregirse en cualquier momento, sin que ello altere los derechos y obligaciones que legal o reglamentariamente correspondieran a las empresas*”.

⁵⁹² Si bien el encargado de su implantación será el Servicio Público de Empleo Estatal, con el apoyo técnico de la Fundación Tripartita para la Formación en el empleo, y pudiendo tener acceso en tiempo real las Comunidades Autónomas, según dispone el art. 9 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁵⁹³ Se accede a través de internet, www.redtrabaja.es o www.fundaciontripartita.org (ésta última es más clara que la primera), debiendo previamente la empresa disponer de un certificado para acceder a la misma.

⁵⁹⁴ Art. 9 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

deberán comunicar a la Administración competente⁵⁹⁵ en los 7 días anteriores al inicio de la acción formativa, la misma⁵⁹⁶, constando en la comunicación datos relativos a: “denominación y contenidos básicos de la acción formativa, modalidad de impartición, acreditación oficial, en su caso, número previsto de trabajadores participantes y fechas, horario y lugar de realización”, y además, cuando se trate de una agrupación de empresas, “deberá indicarse la razón social y el CIF de cada una de las empresas que tienen previsto participar en la formación”⁵⁹⁷.

3. Realizar la acción formativa, pudiendo hacerlo bien por sí mismas o agrupadamente⁵⁹⁸, o contratar su ejecución con centros o entidades especializadas⁵⁹⁹

4. Comunicar telemáticamente la finalización de la acción formativa, comunicación que se realizará por las empresas o por la entidad organizadora –en el supuesto de que se hayan agrupado varias empresas–, en el modelo normalizado que aparece en la aplicación telemática⁶⁰⁰, en el que se incluirá información sobre: denominación de la acción formativa realizada, listado de trabajadores participantes que han finalizado la formación,⁶⁰¹ número de horas lectivas y

⁵⁹⁵ Servicio Público de Empleo Estatal o el correspondiente de las Comunidades Autónomas, según la Disposición Adicional del RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁵⁹⁶ Esta “comunicación de inicio”, se contiene en el sistema telemático.

⁵⁹⁷ Art. 16.3 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁵⁹⁸ Ya que el art. 16. 2 RD 395/2007, de 23 de marzo, contempla tal posibilidad, si bien exigiéndose acuerdo por escrito, y designación de una entidad organizadora para que les gestione sus programas de formación, pudiendo tener tal condición: una de las empresas que forman parte de la agrupación, o un centro o entidad que tenga entre sus actividades la impartición de formación, y con las obligaciones que se contemplan en el art. 17. 2 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁵⁹⁹ El art. 17.1 b. Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, dispone, en este caso, que “dichos centros o entidades deberán asumir, al menos, la coordinación de las acciones formativas, sin poder delegar ni contratar el desarrollo de dicha coordinación con terceros”.

⁶⁰⁰ El mismo se denomina “notificación de finalización de la formación”, art. 19.1 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁶⁰¹ Respecto de este concreto supuesto, el art. 19.2 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, concreta que “a efectos de la elaboración del listado de trabajadores participantes que han finalizado la formación, se entiende que el trabajador ha finalizado un grupo de formación si ha asistido al menos al 75% de las horas impartidas y ha realizado al menos el 75% de los controles periódicos de seguimiento de su aprendizaje en las modalidades de impartición a distancia, convencional o mediante teleformación”, además que deberán identificarse “los trabajadores forma-

coste total de la formación –con indicación del coste máximo bonificable⁶⁰²–, además de la cuantía y mes en que se aplicará la bonificación. Respecto al momento en que se deberá realizar la notificación, ésta varía en atención a cómo se haya desarrollado la acción formativa, así, podrá ser:

- A) A la finalización de cada grupo que participa en una acción formativa concreta.
- B) A la finalización de varios grupos de la misma o distinta acción formativa.
- C) A la finalización de toda la formación impartida durante el ejercicio⁶⁰³.
- D) En cualquier caso antes del último día hábil para presentar el boletín de cotización del mes de diciembre del ejercicio económico correspondiente⁶⁰⁴.

Para garantizar la transparencia y evitar el fraude, se podrán realizar actividades de seguimiento y control, en la intención de comprobar la procedencia y exactitud de las bonificaciones practicadas por los Servicios Públicos de Empleo, debiendo las Comunidades Autónomas informar al SPEE sobre las operaciones de seguimiento y control e irregularidades detectadas⁶⁰⁵. Si se detectan irregularidades:

1. El SPEE comunicará a las empresas las irregularidades que haya comprobado, pudiendo éstas:
 - A) Formular alegaciones.
 - B) Devolver las cantidades indebidamente aplicadas.

dos pertenecientes a los colectivos prioritarios” y en los supuestos de agrupación de empresas, se deberá identificar “por cada empresa los trabajadores participantes en los distintos grupos (con indicación, en su caso, de los pertenecientes a colectivos prioritarios) y los costes de formación sufragados, con indicación del coste máximo por el que la empresa se puede bonificar”, según dispone el art. 19.3 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁶⁰² Art. 16.3 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁶⁰³ En este caso con anterioridad a la finalización del plazo de presentación del boletín de cotización a la Seguridad Social en el que se apliquen las bonificaciones las empresas, art. 19.1 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁶⁰⁴ Art. 19.1 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁶⁰⁵ Art. 17.3 RD395/2007, de 23 de marzo.

2. Si no se aceptan las alegaciones o no se devuelven las cantidades, se levantará acta de liquidación por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para reclamar administrativamente la aplicación indebida o fraudulenta de las bonificaciones⁶⁰⁶.

b) Acciones específicas en atención a las particularidades de los colectivos y de las empresas

Los colectivos beneficiarios de la formación de demanda son aquéllos ya identificados en el art. 5 RD 397/2007, de 23 de marzo, debiendo señalarse que, como ya se avanzó, éstos no son cerrados, sino que se concretarán en cada momento en atención a los colectivos que se incluyan en el Programa Operativo del Fondo Social Europeo y para acciones cofinanciadas por éste⁶⁰⁷.

Junto a ello, y dadas las dificultades que tradicionalmente han tenido las pequeñas y medianas empresas para participar en acciones formativas, se prevén una serie de medidas de apoyo en el marco de la formación de demanda. Al respecto indicar que entra en la categoría de pequeña y mediana empresa aquella “*cuya plantilla media anual no exceda de 250 trabajadores y que no esté participada en un 25% o más de su capital o de sus derechos de voto por otras empresas que no reúnan el requisito anterior sobre dicha plantilla*”⁶⁰⁸. El procedimiento establecido para apoyar la formación en el ámbito de estas empresas se contempla en el art. 19 RD 395/2007, de 23 de marzo, fijando un sistema de tres pasos:

1. Se tendrá que elaborar un Plan de apoyo a PYMES. El responsable será el SPEE o el correspondiente de las Comunidades Autónomas, que actuarán de forma coordinada contando con la colaboración de:

- A) Organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
- B) Entidades locales.
- C) Otras que puedan contribuir a la consecución del objetivo de fomentar, facilitar y generalizar el acceso de las pequeñas y medianas empresas a la formación de sus trabajadores⁶⁰⁹.

⁶⁰⁶ Art.17.4 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁶⁰⁷ Art. 7.1 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁶⁰⁸ Art. 7.2 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁶⁰⁹ Art. 19.1 RD 395/2007, de 23 de marzo.

2. Las medidas de apoyo consistirán en:

A) Información sobre las iniciativas de formación existentes, tanto en el ámbito del sistema educativo como en el marco de la formación profesional para el empleo, y centros y entidades formativas existentes –igualmente, tanto los del sistema educativo como los del marco de la formación para el empleo⁶¹⁰–.

B) Asesoramiento, apoyo y asistencia técnica para generalizar la formación en su ámbito, medida que puede incluir aquéllas relacionadas con la detección de necesidades de formación en sus empresas o la agrupación voluntaria de empresas a efectos de formación⁶¹¹, en cuyo caso, deberán designar una entidad organizadora para que les gestione sus programas de formación⁶¹².

c) *Permisos individuales de formación*

En el marco de la formación de demanda, y para atender a las demandas de formación de cada trabajador en particular –bien como consecuencia de su necesidad de formación para progresar en la empresa, bien para cambiar el ámbito o sector en el que presta servicios, o simplemente para mejorar sus cualificaciones– el art. 12 RD 395/72007, de 23 de marzo, prevé la posibilidad de que los trabajadores soliciten permisos individuales de formación para “*la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal*”⁶¹³.

⁶¹⁰ Art. 19.1 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁶¹¹ Art. 19.2 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁶¹² Podrán ser entidades organizadoras: cualquiera de las empresas que formen parte de la agrupación, centro o entidad que tenga entre sus actividades la impartición de la formación, y será responsable de comunicar el inicio y finalización de la formación, custodiar la documentación y gestionar e impartir las acciones formativas, además de colaborar con las Administraciones y órganos de control competentes respecto de las actuaciones de seguimiento y control. Art. 16.2 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁶¹³ Art. 12.3 RD 395/2007, de 23 de marzo, y art. 21 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

Los mismos guardan relación con el derecho otorgado a los trabajadores en el art. 23 ET, precepto que tomaba protagonismo en la negociación colectiva, al remitirse a ésta su regulación⁶¹⁴, si bien difiere en parte de estos permisos, ya que no se incluyen en la formación de demanda “*los permisos para concurrir a exámenes a los que los trabajadores puedan tener derecho*”⁶¹⁵.

i. Elementos

Tal y como se contemplan los permisos individuales de formación en el art. 12.3 RD 395/2007, de 23 de marzo, y en la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio⁶¹⁶, puede afirmarse que no existe perfecta identidad con los previstos en el art. 23 ET, y además su regulación adolece de ciertas complicaciones y algunos defectos.

1. La indicación de que el permiso individual de formación es el que la empresa “autoriza”, plantea tres problemas:

A) El primero respecto de si puede ser voluntario para los empresarios el autorizar a dichos permisos. En principio la norma no contempla la medida como obligación, simplemente indicando que “*la denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador*”⁶¹⁷. Por lo tanto será la negociación colectiva el ámbito para la regulación de cuándo y en qué su-

⁶¹⁴ El art. 23.1 a) ET dispone que el trabajador tendrá derecho: “*Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional*”. Por su parte, el art. 23.1 b) ET contempla el derecho del trabajador “*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*”.

⁶¹⁵ Art. 25.3 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁶¹⁶ Por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal.

⁶¹⁷ Art. 12.3 último párrafo RD 395/2007, de 23 de marzo.

puestos el empresario deberá autorizar los mismos, pudiendo coope- rar los representantes legales de los trabajadores para garantizar que efectivamente dicha circunstancia se cumple. Ello no quiere decir, sin embargo, que en ausencia de regulación convencional los empre- sarios no puedan por sí mismos autorizar la participación del traba- jador en la acción formativa, si bien en estos supuestos es más pro- bable que la autorización –¿voluntaria?– del empresario se otorgue cuando el trabajador participe en acciones formativas específicas y no generales.

B) El segundo refiere al tiempo en que el trabajador podrá disfr-utar del permiso individual de formación, ya que la normativa tam- poco aclara la cuestión. Nuevamente será la negociación colectiva la protagonista en la concreción de esta cuestión, si bien debe tenerse en cuenta que, dado que los permisos se conectan con la participa- ción en una acción formativa concreta, en cuyo diseño tiene que aparecer la modalidad de impartición, el lugar, y las horas, debería preverse que la duración del permiso debería estar cercana a la dura- ción de dicha acción formativa, pudiendo ampliarse la misma cuan- do la participación del trabajador en la acción le obligue a un despla- zamiento.

C) Tampoco aclara la noma si los permisos de formación son retribuidos o no, ya que sólo indica que la formación de demanda “*se financiará mediante la aplicación de un sistema de bonificacio- nes en las cuotas de la Seguridad Social que ingresan las empre- sas*”, sin que tenga carácter de subvención, y que “*las empresas que concedan permisos individuales de formación a sus trabajadores dispondrán de un crédito de bonificaciones para formación adicional*”⁶¹⁸. La Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, en su art. 13. 2 c), parece permitir que los mismos sean retribuidos, ya que incluye los costes de personal en los que pueden tenerse en cuenta para el cálculo de la cuota de bonificación, entendidos como “*los costes salariales de los trabajadores que reciben formación en jornada laboral*”, y con el límite de “*las horas de dicha jornada en las que realmente los trabajadores participan en la formación*”⁶¹⁹. Nue-

⁶¹⁸ Art. 13.3 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁶¹⁹ Además, aclara que “*los costes de personal no serán objeto de bonifica- ción, pero se computarán a efectos de la cofinanciación privada exigible en el art. 14*”. Por su parte, el art. 23 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, concreta que “*la financiación de los costes salariales de cada permiso estará limitada a un máximo de 200 horas laborales por permiso y curso académico o año natural, según el*

vamente, y como no podría ser de otro modo, deberá ser la negociación colectiva la que concrete el carácter retribuido o no de dichos permisos, pudiendo en su clausulado adoptar fórmulas para asegurar sólo una parte del salario, o la totalidad del mismo o vincular el permiso con una suspensión de la relación laboral no retribuida, e incluso contemplar que los permisos que se autoricen para la participación del trabajador en acciones de formación específica serán retribuidos y el resto no, etc. Además, y dado que es posible que la participación del trabajador en la acción formativa para la que se le ha concedido el permiso le obligue al desplazamiento, podrían incorporarse cláusulas por las que se concretara la posibilidad de abono de dietas y desplazamientos.

2. Por otro lado, el hecho de que el permiso individual de formación se asocie a la participación del trabajador en acciones formativas, plantea dudas acerca de cuáles son las que autorizarían al trabajador a solicitar el permiso.

A) En principio, y dado que el art. 23.1 ET ya contempla la posibilidad de que el trabajador disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, se plantea la duda acerca de si los permisos individuales de formación son los mismos que se contemplan en el art. 23 ET, debiendo responderse que no por indicación del art. 25.3 segundo párrafo Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

B) Por otro lado, el art. 23.2 ET prevé como derecho de los trabajadores el disfrutar de permisos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo, pudiendo plantearse igualmente si los permisos individuales de formación sirven a la previsión del art. 23.2 ET, debiendo responderse que sí, si bien con una serie de peculiaridades que aparecen delimitadas en la propia norma.

C) La conexión que en el art. 12.3 RD 395/2007, de 23 de diciembre, y 25.1 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, se establece con las acreditaciones oficiales, incluidas las de los títulos de formación profesional⁶²⁰, lleva a pensar que se podrían disfrutar de permisos

caso, en función de la duración de la formación a realizar. Los citados costes estarán constituidos por el salario del trabajador (sueldo base, antigüedad y complementos fijos, así como por la parte correspondiente de pagas extraordinarias) y las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el periodo del permiso”.

⁶²⁰ La Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, ya concreta que “*las titulaciones oficiales son aquellas que han sido expedidas por las Administraciones educa-*

sons individuales de formación cuando el trabajador participa en acciones formativas del sistema educativo, si bien en estos supuestos el permiso tiene que conjugarse con el derecho del trabajador a:

a) Elegir turno de trabajo –si ese es el sistema implantado en la empresa–, en cuyo caso, sería posible que no tuviera que solicitar el permiso.

b) Adaptar la jornada ordinaria de trabajo⁶²¹, en cuyo caso, sería igualmente posible que no tuviera que solicitar el mismo.

En la intención de aclarar el panorama de oferta de formación del sistema educativo, podrían destinarse los permisos individuales de formación para la realización de cursos conducentes a la obtención de un título:

a) Universitario, entre los que se incluyen las Licenciaturas, Diplomaturas, Ingenierías e Ingenierías Técnicas, Arquitectura y Arquitectura Técnica, y Doctorado y dobles titulaciones si no se ha implantado en el ámbito en el que se imparte la formación el sistema Bolonia, o Títulos de Grado y Postgrado, incluyendo los Másteres y Doctorado. Pero igualmente, podrá utilizarse los mismos para participar en cursos para la obtención de Títulos Propios de las Universidades⁶²².

b) De formación profesional, bien sea de Técnico o de Técnico Superior.

B) También, dado que la participación de los trabajadores en acciones formativas es susceptible de evaluación y acreditación, y el art. 12.3 RD 395/2007, de 23 de diciembre, conecta los permisos con las acciones formativas que estén reconocidas “*mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad*”, el permiso podrá destinarse a la participación en cualquier tipo de acción formativa que se desarrolle en atención a

tivas competentes, con validez en todo el territorio estatal y publicadas en el Boletín Oficial del Estado. Asimismo, se consideran incluidos los cursos universitarios que tengan la consideración de Títulos Universitarios Propios por resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad Correspondiente”.

⁶²¹ Prevista en el art. 23.1 b) ET, que contempla tal posibilidad “*para la asistencia a cursos de formación profesional*”.

⁶²² Art. 25 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

cómo se haya articulado el SNCFP, conducente a la obtención de una cualificación del CNCP y conectado con el derecho a permisos para participar en acciones de los módulos formativos del CMFP⁶²³.

C) Respecto a si es posible solicitar el permiso para participar en acciones formativas que permitan la acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral y otros aprendizajes no formales, la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, prevé tal posibilidad, si bien no regula la cuestión.

D) No se contempla la posibilidad de autorizar permisos de formación para acciones formativas de empresas ni tampoco para las que no se correspondan con la formación presencial. Cuando la acción formativa sea mixta, el permiso se podrá disfrutar únicamente para la parte presencial de las realizadas a distancia convencional o teleformación, pero no para el resto⁶²⁴.

ii. Solicitud de los permisos por los trabajadores y concesión por los empresarios

Respecto de la forma de solicitud de los permisos, las empresas “pondrán a disposición de los trabajadores que lo requieran el modelo de solicitud de autorización del permiso individual de formación”⁶²⁵, debiendo informarse a la representación legal de los trabajadores sobre los permisos solicitados⁶²⁶, y comunicarse a la Administración telemáticamente los permisos individuales de formación autorizados, y ello tanto al inicio como a su finalización⁶²⁷. Las comunicaciones deberán contener una serie de datos de identificación de la acción formativa:

1. Objeto del permiso individual de formación, que se conecta con la participación del trabajador en acciones formativas de las mo-

⁶²³ De hecho, el art. 25.1 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, contempla que “acreditaciones oficiales son aquellas que estando previstas en la normativa estatal han sido expedidas por la Administración competente y publicadas en el boletín oficial correspondiente”.

⁶²⁴ Art. 25. 2 y 3 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁶²⁵ Art. 22 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, cuyo Anexo I contempla un modelo de permiso que podrá ser modificado en negociación colectiva.

⁶²⁶ Que como se avanzó en realidad refiere al procedimiento ya previsto y analizado anteriormente.

⁶²⁷ Art. 26.2 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

dalidades previstas en la legislación –formación de demanda general o específica–.

2. Titulación o acreditación oficial que se corresponde con dicha formación, que deberá ser o bien la que se prevé en el ámbito del sistema educativo, bien la conducente a la obtención de certificados de profesionalidad del ámbito de la formación profesional para el empleo.

3. Número de horas del permiso, que no tiene por qué corresponderse con el número de horas que el trabajador está realizando acciones formativas, ya que el número de éstas puede ser inferior al del permiso en aquellos supuestos en los que el trabajador tiene que desplazarse para realizar dicha acción, y distribución, es decir, parte de la jornada de trabajo que el trabajador estará destinando a la formación para la que se ha otorgado el permiso.

4. Coste, debiendo indicarse que éstos serán los que se contemplan en el art. 13 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, incluyendo también el coste de personal⁶²⁸

5. Cuantía de las bonificaciones, que sigue un módulo de cálculo similar al general analizado hasta ahora, pero con una serie de particularidades:

iii. Crédito de bonificaciones para acciones formativas vinculadas a permisos individuales de formación

Como ya se avanzó, para realizar acciones formativas, incluidos los permisos individuales de formación, las empresas disponen de un crédito de bonificación en las cotizaciones a la Seguridad Social que ingresan las empresas, que se asigna en atención a las reglas ya analizadas y contenidas en el art. 11 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, si bien en este concreto supuesto dispondrán, por indicación del art. 13.3 RD 395/2007, de 23 de marzo, de un crédito adicional con el límite de disponibilidad presupuestaria autorizada anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado⁶²⁹. La

⁶²⁸ Que recuérdese no eran objeto de bonificación pero computaban a efectos de la cofinanciación privada.

⁶²⁹ En la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2010, se fija dicho límite en el 5% del “crédito establecido en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social por formación profesional para el empleo” (Disposición adicional 14).

asignación a las empresas del crédito, se contempla en el art. 23.2 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, en la previsión de permitir que las empresas no asuman todos los costes derivados de la participación de los trabajadores en las acciones de formación para las que se han concedido los permisos. Se consideran costes salariales⁶³⁰:

1. El salario del trabajador autorizado para disfrutar del permiso de formación, incluyéndose:

- A) Salario base.
- B) Complemento personal de antigüedad.
- C) Complementos fijos, es decir, aquéllos que el trabajador venga percibiendo con regularidad.
- D) Parte proporcional de las pagas extra.

Desde luego, en este supuesto y a pesar del protagonismo que tiene la negociación colectiva –ya que en la misma se pueden resolver cuestiones como qué se entiende por complemento fijo–, lo que parece claro es que a falta de determinación en la norma del papel que puede jugar ésta, sería posible que se hubiera garantizado en convenio colectivo el salario real, calculado promediadamente respecto del percibido por el trabajador el año anterior a su contratación, y sin embargo no se admitiera dicha previsión a efectos del cálculo del crédito adicional, ya que éste no depende de la negociación colectiva sino de la disponibilidad presupuestaria.

2. Las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el periodo del permiso.

La fórmula prevista para la asignación del crédito anual se vincula al coste salarial de cada permiso que se comunique telemáticamente por el empresario, si bien con unos límites máximos en relación con el número de horas del permiso, curso académico o año natural⁶³¹, y teniendo en cuenta que el límite máximo sólo se aplica cuando los costes salariales del permiso superen el 5% de su crédito anual de bonificación en las cotizaciones a la Seguridad Social.

⁶³⁰ Art. 23.1 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁶³¹ Y con el límite de disponibilidad presupuestaria como indica el art. 13.2 RD 395/2007, de 23 de marzo.

A efectos de concreción de la asignación adicional de crédito anual de bonificaciones, sirva la siguiente tabla:

N.º trabajadores la empresa	Coste salarial de los permisos que se concedan por curso académico o año natural	Tope máximo por permiso
Entre 1 y 9 trabajadores	200 horas	200 horas
Entre 10 y 49 trabajadores	400 horas	200 horas
Entre 50 y 249 trabajadores	600 horas	200 horas
Entre 250 a 499 trabajadores	800 horas	200 horas
Entre 500 y 999 trabajadores	1000 horas	200 horas
Entre 1000 y 1499 trabajadores	1200 horas	200 horas
Entre 1500 y 1999 trabajadores	1400 horas	200 horas
Por cada 500 trabajadores más	La correspondiente al módulo inmediatamente anterior + 200 horas	200 horas

Si con carácter general se preveía como momento temporal para hacer efectivas las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social que deberían ingresar los empresarios, en relación con las acciones formativas que había desarrollado a lo largo del año, “*el último día hábil para poder presentar el boletín de cotización correspondiente al mes de diciembre de dicho ejercicio económico*”⁶³², en los permisos individuales de formación se podrán aplicar las bonificaciones a medida que se abonen los salarios⁶³³, si bien en este supuesto es preciso que el empresario comunique por vía telemática antes de su aplicación, la cuantía y mes en que aplica la bonificación⁶³⁴.

⁶³² Art. 17.2 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁶³³ Art. 17.2 RD395/2007, de 23 de marzo, y 24 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁶³⁴ Art. 24 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

iv. Obligaciones de las empresas

Las empresas tienen una serie de obligaciones en aquellos supuestos en los que autoricen permisos individuales de formación:

1. Información a los representantes legales de los trabajadores. El procedimiento a seguir es el que se determine en la normativa laboral, ya que es una de las competencias de los representantes legales de los trabajadores según dispone el art. 64 ET, si bien en relación con la información que debe ponerse a su disposición por parte de la empresa, ésta se debe ajustar a los requisitos previstos en el art. 15 RD 395/2007, de 23 de marzo. En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores, la información tendrá que remitirse a los trabajadores que han solicitado el permiso de formación, que deberán manifestar su conformidad⁶³⁵.

2. Comunicación telemática de inicio de la formación, que no contendrá especialidades respecto de la forma de comunicación del resto de acciones formativas de demanda.

3. Comunicación telemática de modificación o cancelación, que deberá realizarse con 4 días naturales de antelación si la modificación implica un cambio de horario, fecha o localidad, o 7 días naturales si afecta *“a la fecha, entre la comunicación de la modificación y la nueva fecha de inicio del grupo”*⁶³⁶. Si no refiere a ninguna de las dos situaciones anteriores, la comunicación deberá realizarse en cualquier momento antes del comienzo de la acción formativa o grupo de formación.

4. Comunicación telemática de finalización de la formación, que tampoco tiene especialidades respecto de las generales previstas respecto de la comunicación de la finalización de la formación en el resto de acciones formativas de demanda.

5. Comunicación telemática de que se van a aplicar las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social a medida que se abonen los salarios de los trabajadores que están disfrutando de los permisos individuales de formación. Dicha comunicación deberá

⁶³⁵ Art. 16. 1 segundo párrafo Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio. Recuérdese que en realidad no es una simple información, sino que tiene que seguir el procedimiento del art. 16 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, que se describió anteriormente al analizar las obligaciones de información a la representación legal de los trabajadores para beneficiarse del crédito de bonificación.

⁶³⁶ Art. 18.2 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

realizarse antes de aplicarla efectivamente, indicando cuantía y mes en que se aplica la bonificación⁶³⁷.

6. Además, deberán cumplir con las obligaciones que se contienen en el art. 5 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio⁶³⁸, y las previstas en el art. 18 RD 395/2007, de 23 de marzo⁶³⁹.

d) Acciones formativas de las empresas: generales y específicas

En el ámbito de la formación profesional de demanda –la que respondía a las necesidades y requerimientos de formación de las

⁶³⁷ Art. 24 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁶³⁸ Éstas son: “1. Constituyen obligaciones de las empresas beneficiarias, además de las previstas en otros artículos de la presente orden, las siguientes: a) Identificar en cuenta separada o epígrafe específico de su contabilidad todos los gastos de ejecución de los permisos individuales de formación, así como las bonificaciones que se apliquen, bajo la denominación o epígrafe de formación profesional para el empleo. b) Someterse a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control que realicen las Administraciones públicas competentes y los demás órganos de control, según lo establecido en el artículo 38 del Real Decreto 39572007, de 23 de marzo. c) Custodiar la documentación acreditativa de la asistencia diaria de los participantes a las acciones formativas. A tal fin se pondrá a disposición de las empresas un modelo de documento de control de asistencia a través del sistema telemático previsto en el artículo 9 de esta orden en el que se incluyan los datos que, al menos, deberán contener los documentos que se utilicen para acreditar dicha asistencia. d) Garantizar la gratuidad de las iniciativas de formación a los participantes en las mismas. e) Hallarse la empresa al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social en el momento de aplicarse las bonificaciones. 2. Durante un periodo mínimo de 4 años, las empresas deberán mantener a disposición de los órganos de control competentes la documentación justificativa de la formación por la que hayan disfrutado de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. Las empresas que, sin haber transcurrido el periodo establecido para mantener la documentación justificativa de las bonificaciones aplicadas, suspendan su actividad económica, deberán remitir copia de la citada documentación a la Administración pública competente, a través del órgano que determine. Cuando la citada Administración sea la autonómica, dará traslado de dicha información al Servicio Público de Empleo Estatal. 3. Cuando se produzcan transformaciones, fusiones o escisiones, las empresas resultantes de las mismas deberán comunicar tales circunstancias a través del sistema telemático previsto en el artículo 9”.

⁶³⁹ Que dispone, en el art. 18 “1. A los efectos de su justificación, los costes derivados de las acciones formativas de las empresas y de los permisos individuales de formación que hayan sido objeto de bonificación deberán quedar expresamente identificados como tales en la contabilidad de la empresa. 2. La empresa deberá mantener a disposición de los órganos de control durante el periodo establecido en la legislación nacional y comunitaria, la documentación justificativa (facturas, justificación contable y cualquier otro documento justificativo) de la realización de la formación”.

empresas y los trabajadores— se prevé la posibilidad de realizar “acciones formativas de las empresas”, es decir, aquéllas que son planificadas y gestionadas por éstas en beneficio de su competitividad⁶⁴⁰, y que “deberán guardar relación con la actividad empresarial”⁶⁴¹.

Las mismas se definen como las destinadas “a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales de los trabajadores, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios, sin que la misma pueda con carácter general ser inferior a 6 horas lectivas”⁶⁴².

En la nueva estructura de la formación profesional, las acciones formativas de las empresas estarán orientadas a un determinado fin, pudiendo distinguirse entre:

1. Formación general, identificada con la que se ofrece en el ámbito de las empresas y se orienta a mejorar las cualificaciones de los trabajadores no directamente relacionadas con el desempeño de un trabajo en particular, pudiendo definirse como “la que incluye una enseñanza que no es única o principalmente aplicable en el puesto de trabajo actual o futuro del trabajador en la empresa beneficiaria, sino que proporciona cualificaciones en su mayor parte transferibles a otras empresas o a otros ámbitos laborales”⁶⁴³. Las características de este tipo de acciones formativas son:

A) Es una formación de carácter transversal, al no guardar relación con un único tipo de trabajo, ni con el puesto de trabajo ocupado por el participante en la acción formativa.

B) Permite la movilidad de los trabajadores, ya que se conecta con la adquisición de cualificaciones que son precisas no sólo en la empresa en la que el trabajador presta servicios, sino en otras del mismo sector e incluso de sectores diversos⁶⁴⁴.

C) Admite distintos tipos de formación: formal, práctica, a distancia, etc.

⁶⁴⁰ Y ello por cuanto es preciso que “guarden relación con la actividad empresarial”, según indica el art. 12.2 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁶⁴¹ Art. 12 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁶⁴² Art. 10.a. RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁶⁴³ Art. 12.2 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁶⁴⁴ Por ejemplo, un curso de informática básica en el ámbito del comercio, podría quedar encuadrado en este tipo de acción formativa.

2. Formación específica, definida como “la que incluye una enseñanza teórica y/o práctica aplicable directamente en el puesto de trabajo actual o futuro del trabajador en la empresa beneficiaria y que ofrece cualificaciones que no son transferibles, o solo de forma muy restringida, a otras empresas o a otros ámbitos laborales”⁶⁴⁵. Analizando la definición se pueden concretar las siguientes características de este tipo de formación, que en realidad son las que la diferencian de la formación general:

A) Es una formación de carácter específico, al dirigirse al desempeño de funciones en un puesto de trabajo en concreto y fomentar la adquisición de las competencias que se requieren por las empresas en cada momento en particular. Generalmente se orientan a la mejora de la competitividad de las empresas, por cuanto forman a los trabajadores que ya prestan servicios en su ámbito y les permite disponer de trabajadores con las cualificaciones y competencias que necesitan según la posición que ocupa la empresa en el mercado⁶⁴⁶.

B) Permite el ascenso del trabajador en aquellos supuestos en los que la formación se conecta con un nivel de cualificación superior al exigido en el puesto de trabajo que ocupa antes de participar en la acción formativa⁶⁴⁷.

C) Está orientada a la mejora de la capacitación individual del individuo, de ahí que no suela admitir distintos tipos de formación, sino la exigida en atención al puesto de trabajo que ocupa o que va a ocupar el trabajador participante en la acción formativa en el futuro.

A diferencia de los permisos individuales de formación, no se contienen previsiones especiales respecto del crédito de bonificaciones de que disponen los empresarios para la realización de acciones

⁶⁴⁵ Art. 12.2 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁶⁴⁶ Vid. RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, M., “La formación en centros de trabajo: datos sobre su desarrollo en la familia administración en la comunidad de Madrid”, *Revista Complutense de educación*, vol. 16, núm. 1, 2005, págs. 255-288.

⁶⁴⁷ Vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.J., “Movilidad funcional y formación de los trabajadores”, *Economía y sociología del trabajo*, núm. 21-22, 1993, págs. 144-153; GARCÍA ESPEJO, M.I., “Formación en el trabajo y movilidad laboral”, *Papers*, núm. 59, 1999, págs. 195-219; DREXEL, I., “La relación entre formación continua y ascenso profesional: el modelo alemán, sus virtudes y sus riesgos desde la perspectiva de la formación permanente”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 8-9, 1996, págs. 60-68.

formativas, ni tampoco respecto de las obligaciones que asumen cuando quieran emprenderlas, por lo que deberían traerse aquí las previsiones ya realizadas respecto de la financiación y el coste de la formación de demanda.

e) *Evaluación de la formación de demanda*

En la línea ya marcada por la LOCFP, se exige una evaluación de la formación de demanda, con particularidades respecto de la general prevista para el subsistema de formación profesional para el empleo. Ésta se articula en torno a los ejes diseñados por el RD 395/2007, de 23 de marzo, y se concreta en las siguientes medidas:

1. Respecto de la participación de los alumnos en la evaluación, ésta se realizará a través del “*Cuestionario de evaluación de calidad*”, que como ya se avanzó debería de mantenerse por las empresas⁶⁴⁸, para permitir que las Administraciones competentes, y según la distribución competencial a la que se ha hecho referencia, puedan evaluar la calidad del subsistema en su conjunto y no sólo de la acción formativa en particular⁶⁴⁹.

2. Además, deberá elaborarse un “*Plan anual de seguimiento y control de la formación de demanda*”⁶⁵⁰, en el que se programarán actuaciones de seguimiento y control, que podrán ser:

A) Sobre la calidad de la acción formativa. Esta evaluación será:

a) En tiempo real y variará en atención a la modalidad de formación que se haya escogido para la realización de la acción formativa a evaluar:

⁶⁴⁸ Al menos durante 4 años, según dispone el art. 5.2 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, excepto cuando suspendan su actividad económica, debiendo en este caso remitir copia de dicha documentación a la Administración Pública competente.

⁶⁴⁹ Art. 28.2 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁶⁵⁰ Que se contempla en el art. 29 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, del que se informará “*a los diferentes órganos de fiscalización y control que tengan atribuidas tales competencias*”, y respecto del que se prevé la posibilidad de suscripción de un convenio de colaboración entre el Servicio Público de Empleo Estatal (a través de la Fundación Tripartita para la Formación para el Empleo), y las Comunidades Autónomas para la realización de las actuaciones de seguimiento y control (Disposición Transitoria Segunda Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio).

— Si la misma es presencial, consistirá en visitas al lugar de impartición de la acción formativa y durante la realización de la misma, pudiendo consistir en evidencias físicas y encuestas a alumnos, formadores o responsables de la formación⁶⁵¹.

— Si la misma es a distancia convencional o teleformación, se solicitará por el órgano de control a las empresas o entidades con las que se concierte la impartición de la formación, cualquier información, pudiendo incluso acceder telemáticamente a las herramientas utilizadas en la ejecución de las acciones formativas⁶⁵².

b) Una vez finalizada la ejecución de las acciones formativas –ex post–, y en este caso a través de evidencias físicas sobre una serie de extremos⁶⁵³, para lo que se destinará al menos el 5% de los recursos públicos destinados a la formación de demanda⁶⁵⁴.

B) Sobre el destino del crédito de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, evaluación que corresponderá a los Servicios Públicos de Empleo, y que versará igualmente sobre una serie de extremos⁶⁵⁵.

⁶⁵¹ El art. 30.1 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, contempla que la finalidad es “realizar una comprobación sobre la ejecución de la acción formativa, contenidos de la misma, número real de participantes, instalaciones y medios pedagógicos”.

⁶⁵² Art. 30.1 segundo párrafo.

⁶⁵³ Éstos se contemplan en el art. 30.2 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, “a. Ejecución de la acción formativa. b. Número real de participantes. c. Entrega a los participantes del diploma o certificado de formación y, en su caso, la inclusión en el mismo del emblema del Fondo Social Europeo. d. Documentación justificativa de los costes de formación, su contabilización, así como de la materialización del pago antes del último día hábil para la presentación del boletín de cotización del mes de diciembre del ejercicio económico que corresponda, teniendo en cuenta los requisitos establecidos por la normativa española y, en su caso, la comunitaria respecto de la cofinanciación del Fondo Social Europeo. e. En las acciones ejecutadas mediante las modalidades de teleformación, a distancia convencional o mixta se realizará una comprobación adicional de las entregas de material, de los controles de seguimiento y de las pruebas que conlleve la enseñanza programada, así como la verificación de los soportes didácticos y de la asistencia tutorial.”

⁶⁵⁴ Art. 29. 1 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁶⁵⁵ Art. 30.3 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, entre las que se incluyen: “a. Crédito de bonificación asignado y bonificaciones aplicadas. b. Cumplimiento del porcentaje de cofinanciación privada exigible. Pertenencia de los trabajadores participantes a las empresas beneficiarias. c. Cumplimiento del deber de información a la representación legal de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16”.

C) Sobre ambas, ya que se admite como posibilidad la realización de actuaciones de seguimiento y control cuando se presenten denuncias o cuando existan indicios de fraude, o simplemente cuando se considere pertinente.

Si como consecuencia de dichas actuaciones de evaluación se detectaran irregularidades, en atención a cuáles sean éstas y su alcance, se prevén una serie de medidas:

1. Si la irregularidad refiere a la aplicación indebida o fraudulenta de bonificaciones, se reclamarán en vía administrativa según el procedimiento diseñado con carácter general para la devolución de cantidades indebidas en el ámbito del subsistema de formación para el empleo –al que ya se ha hecho referencia–, incrementado con el interés de demora que se calcula desde el momento del disfrute indebido de las bonificaciones, y aunque nada se determina en la norma, hasta el momento en que se solicite la devolución⁶⁵⁶.

2. Además se prevén sanciones según lo establecido en la LISOS, no sólo cuando se hayan aplicado indebida o fraudulentamente bonificaciones, sino en cualquier supuesto de irregularidad en materia de formación profesional de demanda.

D) Formación de oferta

En el ámbito del subsistema de formación profesional para el empleo, el segundo tipo de iniciativas de formación es la denominada formación de oferta, identificada como la que ofrece a los trabajadores ocupados y desempleados *“una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo y que atiende a los requerimiento de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones para el acceso al empleo”*⁶⁵⁷.

⁶⁵⁶ Art. 31 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁶⁵⁷ Art. 20 RD 395/2007, de 23 de marzo. Dicha definición difiere un tanto de la prevista en el art. 1 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su finan-

A pesar de la definición –o como consecuencia de ella– la formación de oferta se identifica por una serie de elementos que la distinguen de la formación de demanda, pudiendo estructurarse en los siguientes:

1. La formación de oferta refiere a aquélla que se ofrece por los sujetos con capacidad para llevar a cabo iniciativas de formación, distintos de los empresarios y los trabajadores⁶⁵⁸.

2. Se identifica por los colectivos a los que se dirige, que ya no sólo serán los trabajadores empleados, sino también los desempleados⁶⁵⁹.

3. Persigue unos fines propios, identificados en atención a los beneficios que se proyectan sobre colectivos en concreto y sobre la sociedad en general:

A) En relación con los intereses de los trabajadores en participar en las acciones formativas de oferta, está que podrán mejorar sus cualificaciones, y ello tanto para acceder a un empleo como para incrementar sus posibilidades de desarrollo profesional en el ámbito de la misma familia profesional o de otra distinta, y en relación con los distintos niveles de cualificación.

B) En relación con los intereses de los empresarios empleados o futuros empleadores, como beneficios se destacan que les per-

ciación, en la que se identifica la formación de oferta como la que “*tiene por finalidad ofrecer a los trabajadores, tanto ocupados como desempleados, una formación ajusta a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores. Asimismo, se dirige a proporcionar a los trabajadores una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y el acceso al empleo, promoviendo la realización de itinerarios integrados de formación para la inserción profesional y favoreciendo que los trabajadores que puedan optar a un reconocimiento efectivo de la formación que reciban*”.

⁶⁵⁸ Administraciones Públicas, Servicios Públicos de Empleo, Organizaciones Empresariales y Sindicales, etc., es decir, todos aquellos sujetos que en la finalidad de la norma de coordinar e integrar las acciones de formación, son concedores de los requerimientos de formación del mercado.

⁶⁵⁹ El art. 5.1.b) RD 395/2007, de 23 de marzo concreta que participarán “*en la proporción que las Administraciones competentes determinen, considerando las propuestas formuladas por el órgano de participación del Sistema Nacional de Empleo*”, órgano consultivo y de participación institucional en materia de política de empleo regulado en el art. 33.1 RD 395/2007, de 23 de marzo.

mitirá disponer de una plantilla de trabajadores cualificados, lo que repercutirá de forma positiva tanto en la productividad como en la competitividad de las empresas.

C) En relación con los intereses de la sociedad en su conjunto, no se puede obviar que la formación permite favorecer el aprendizaje a lo largo de la vida, por lo que podrán participar en las acciones formativas de la formación profesional de oferta, quienes lo soliciten en atención a sus intereses personales y profesionales, y abarcando todas las posibilidades de formación que se ofrezcan y que interesen en un mercado de trabajo global.

3. Se integra en el complejo marco del SNCP creado por la LOCP, conectando la oferta formativa con la adquisición o mejora de las cualificaciones de los participantes en acciones formativas concretas, y por lo tanto orientando las mismas a la obtención por éstos de certificados de profesionalidad⁶⁶⁰. También podrá ofrecerse formación “*en ámbitos ocupacionales que aún no dispongan de certificado de profesionalidad*”, y podrá tenerse en cuenta las necesidades específicas de formación y cualificación de los trabajadores⁶⁶¹, y ello en la concepción de que la oferta de formación sea “*amplia, permanente y accesible*”⁶⁶².

4. Se la dota de un tratamiento coherente y unitario, ya que dada la multiplicidad de oferta formativa que puede existir en el mercado –pues ésta se conectará con el nivel de desarrollo del CNCP–, la misma debe ser estructurada y organizada, y ello para que sea fácilmente accesible para todos los sujetos interesados en participar en las acciones de formación de la formación profesional de oferta⁶⁶³.

⁶⁶⁰ El art. 20.2 RD 395/2007, de 23 de marzo, concreta que “*con el fin de incentivar y facilitar la participación y el acceso de los trabajadores a la oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad, se establecerá una oferta de formación modular que favorezca la acreditación parcial acumulable de la formación recibida, reduzca los riesgos de abandonos y posibilite que el trabajador avance en su itinerario de formación profesional cualquiera que sea la situación laboral en que se encuentre*”.

⁶⁶¹ Art. 20.2 último párrafo RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁶⁶² Art. 20.1 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁶⁶³ El art. 20.3 RD 395/2007, de 23 de marzo, prevé la creación de un Fichero de especialidades formativas por el Servicio Público de Empleo Estatal, estructurado de acuerdo con las familias profesionales, que deberá estar permanentemente actualizado y que deberá darse a conocer, al menos, a las Comunidades Autónomas. El mismo, según dispone el art. 7 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, incluirá el

5. El diseño de acciones de formación responde a la distribución competencial entre Estado y Comunidades Autónomas en materia de formación profesional, de ahí que existan particularidades respecto del procedimiento de solicitud y concesión de subvenciones en ambos casos, colectivos destinatarios de las medidas y oferta formativa asociada a la formación de oferta.

Para diseñar el mapa de la formación profesional de oferta, se realizará una planificación plurianual por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a propuesta de las Comunidades Autónomas y Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales⁶⁶⁴. En la misma constarán:

1. Prioridades a efectos de concretar el diseño de las modalidades de formación de oferta, pudiendo identificarse cuál de las ofertas de formación tendrá más trascendencia o más peso.
2. Objetivos generales que se pretenden con el diseño programado.
3. Recomendaciones a tener en cuenta en la oferta formativa.

a) Coste de la formación de oferta: subvenciones

Al igual que la formación de demanda, la formación de oferta tiene un coste, pero a diferencia de éste, su financiación no se realiza a través de créditos de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, sino que adquiere la forma de subvenciones⁶⁶⁵, cuyo procedimiento de concesión se tramitará:

repertorio de certificados de profesionalidad vinculados al CNCP y otras especialidades no vinculadas a estos certificados, distinguiendo de este modo los dos tipos de formación previstos y ya anunciados a la acreditación de las competencias y los certificados de profesionalidad, la formación vinculada al CNCP y la no vinculada a éste. En la estructura del fichero, el mismo deberá incluir el código, denominación, duración, modalidad de impartición y módulo económico, así como el referente normativo en el caso de tratarse de especialidades formativas dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad.

⁶⁶⁴ A través del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, en cuanto que órgano consultivo y de participación institucional en materia de política de empleo (art. 21 y 33 RD 395/2007, de 23 de marzo).

⁶⁶⁵ Y por lo tanto está sometido a las previsiones contenidas en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

1. En régimen de concurrencia competitiva⁶⁶⁶ que se iniciará mediante convocatoria pública⁶⁶⁷, realizada por el Director General del SPEE u órgano competente de las Comunidades Autónomas, y pudiendo prorratearse el importe global máximo entre los beneficiarios⁶⁶⁸.
2. En forma de subvenciones directas⁶⁶⁹.

En ambos casos será preciso que se solicite la concesión de la subvención, mediante escrito dirigido al Director General del SPEE o el correspondiente de la Comunidad Autónoma, debiendo constar en la convocatoria de la subvención todos los extremos respecto de los documentos, lugar de presentación, plazo, etc.⁶⁷⁰.

Los arts. 22 y 23 RD 395/2007, de 23 de marzo, concretan cuándo se subvencionarán acciones formativas en régimen de concurrencia competitiva y cuándo en régimen de subvención directa, y ello en atención a la concreta iniciativa de formación, pudiendo sistematizarse el régimen en el siguiente cuadro:

⁶⁶⁶ El mismo se contempla en el art. 22 Ley 38/2003, de 17 de noviembre, como “*el procedimiento mediante el cual la concesión de las subvenciones se realiza mediante la comparación de las solicitudes presentadas, a fin de establecer una prelación entre las mismas de acuerdo con los criterios de valoración previamente fijados en las bases reguladoras y en la convocatoria, y adjudicar, con el límite fijado en la convocatoria dentro del crédito disponible, aquellas que hayan obtenido mayor valoración en aplicación de los citados criterios*”.

⁶⁶⁷ Publicada en el Boletín Oficial del Estado o en el Diario Oficial correspondiente, según dispone el art. 9 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo. Dicha convocatoria se realiza de acuerdo con las previsiones contenidas en el art. 23.2 Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

⁶⁶⁸ Art. 9.2 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, que además prevé que cuando un crédito presupuestario no se aplique por la renuncia a la subvención de alguno de los beneficiarios, se podrá acordar la concesión de la subvención a los solicitantes siguientes en orden de puntuación, sin necesidad de una nueva convocatoria.

⁶⁶⁹ Que se podrán conceder, según dispone el art. 22 Ley 38/2003, de 17 de noviembre, en los siguientes supuestos: “*a. Las previstas nominativamente en los Presupuestos Generales del Estado, de las comunidades autónomas o de las entidades locales, en los términos recogidos en los convenios y en la normativa reguladora de estas subvenciones. b. Aquellas cuyo otorgamiento o cuantía venga impuesta a la Administración por una norma de rango legal, que seguirán el procedimiento de concesión que les resulte de aplicación de acuerdo con su propia normativa. c. Con carácter excepcional, aquellas otras subvenciones en que se acrediten razones de interés público, social, económico o humanitario, u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública*”.

⁶⁷⁰ Art. 10 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

MODALIDAD DE FORMACIÓN	ÁMBITO	FINANCIACIÓN	CONVOCATORIA
Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	ESTATAL	Subvención pública	Convocatoria SPEE
	CCAA	Subvención pública	Órgano competente en dicha CCAA
Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	CCAA	Subvención pública	Órgano competente en dicha CCAA
		Otras fórmulas de financiación previstas por las CCAA	
Programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o dificultades para su inserción o recualificación profesional	ESTATAL	Subvención pública	Convocatoria SPEE
	CCAA	Subvención pública	Órgano competente en dicha CCAA
Formación profesional para el empleo de personas en situación de libertad o militares de tropa y marinería vinculados con una relación laboral temporal con las Fuerzas Armadas	ESTATAL	Subvención pública concesión directa	Convocatoria SPEE
Acciones formativas con compromiso de contratación	ESTATAL	Subvención pública concesión directa	
	CCAA	Subvención pública concesión directa	

i. Procedimiento de tramitación y concesión de subvenciones

La concesión de subvenciones sigue un procedimiento diseñado en los arts. 11 y 12 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, sistematizándose en los siguientes:

1. Una vez recibida la solicitud por el órgano instructor⁶⁷¹, se verificará que se cumplen los requisitos de la convocatoria, pudiéndose dar plazo para subsanar defectos detectados⁶⁷².

2. A continuación se evaluarán las solicitudes y se emitirá un informe con el resultado de las mismas⁶⁷³, de acuerdo con los criterios que se fijen en las bases de la convocatoria.

3. El órgano instructor procederá entonces a formular propuesta de resolución provisional o definitiva⁶⁷⁴, que se notificará a los interesados en la forma que se determine en la convocatoria, concediéndose el plazo de 10 días a los solicitantes para presentar alegaciones⁶⁷⁵ o para aceptar la propuesta.

4. Entonces se procederá a otorgar la subvención:

A) El plazo para resolver y notificar la concesión de la subvención no podrá superar los 6 meses desde la fecha de publicación de la convocatoria⁶⁷⁶, siendo el silencio negativo, es decir, si no se ha recibido notificación de la resolución, deberá entenderse que ésta ha sido denegada. Se tendrá en cuenta a efectos de resolución:

a) La adecuación de la oferta formativa a las necesidades del ámbito o sector al que va dirigida.

⁶⁷¹ Que será el que se determine en la correspondiente convocatoria y que dependerá de si la misma es de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

⁶⁷² El art. 11 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, determina que dichas actuaciones se realizarán de oficio por el órgano instructor, y ello “*para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe formularse la propuesta de resolución*”.

⁶⁷³ Dicha fase se realiza por un órgano colegiado que estará compuesto, según dispone el art. 22.1 Ley 38/2003, de 17 de noviembre, por quién se determine en la correspondiente convocatoria.

⁶⁷⁴ Según previsión del art. 24 Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

⁶⁷⁵ Las mismas, que aparecen previstas en el art. 24 Ley 38/2003, de 17 de noviembre, se concretan en el art. 11.2 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, en forma de reformulación de su solicitud cuando el importe de la subvención sea inferior a la que figura en la solicitud presentada.

⁶⁷⁶ Excepto que se posponga a una fecha posterior según indica el art. 13.1 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

b) La capacidad acreditada de la entidad solicitante para desarrollar la formación.

c) La valoración técnica⁶⁷⁷.

B) La competencia para otorgar la subvención es del Director General del SPEE –en el ámbito de la Administración General del Estado– o del órgano correspondiente que se determine en las convocatorias de Comunidad Autónoma⁶⁷⁸.

C) La cuantía de la subvención depende de una serie de variables⁶⁷⁹, fijándose el tope máximo de subvención por cada acción formativa, en atención a los topes máximos ya previstos al analizar los costes máximos aplicables al crédito de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en la formación de demanda⁶⁸⁰, y teniendo en cuenta dichos topes a efectos de aplicación de la siguiente regla:

Cuantía máxima = $N.^\circ$ de X $N.^\circ$ de alum- X Importe del mó-
de subvención por horas de nos dulo correspon-
cada acción for- la acción diente
mativa

D) Tras la resolución de concesión, los beneficiarios podrán solicitar su modificación antes de que finalice el plazo de ejecución de la actividad subvencionada y cuando esté suficientemente fundamentada⁶⁸¹, debiendo igualmente el órgano competente dictar resolución aceptando o denegando la modificación propuesta en el plazo

⁶⁷⁷ Que el art. 12.1 c) Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo concreta que se vinculará a la aprobada por la Administración Pública competente.

⁶⁷⁸ Art. 13.1 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, que además concreta que deberá indicarse “la parte de subvención cofinanciada por el Fondo Social Europeo”.

⁶⁷⁹ El art. 12.2 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, concreta que “la cuantía de la subvención se calculará con arreglo a la metodología que establezca la Administración pública competente, teniendo en cuenta, al menos el presupuesto destinado a la financiación de la actividad formativa, la valoración técnica obtenida, los módulos económicos máximos establecidos en el Anexo I de la presente orden y el volumen de la actividad formativa cofinanciada por el Fondo Social Europeo”.

⁶⁸⁰ El anexo I Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, establece unos módulos económicos máximos idénticos a los previstos en el art. 12.2 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

⁶⁸¹ En estos supuestos el art. 13.2 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, concreta que se podrán autorizar modificaciones que afecten al número de participantes siempre que no se alteren los criterios de prioridad establecidos y no supongan minoración de la valoración técnica.

de 1 mes, transcurrido el cual puede entenderse que se ha desestimado la modificación.

E) El pago de la subvención podrá ser anticipado, y en cualquier caso quedará condicionado a que las entidades beneficiarias estén al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social⁶⁸².

5. Realizada la acción formativa, y en el plazo de tres meses, los beneficiarios de las subvenciones deberán justificar, ante el órgano que se determine en la convocatoria, una serie de extremos:

A) Realización de la actividad formativa subvencionada, que se justificará a través de la documentación que deberá aportarse⁶⁸³.

B) Gastos generados por la actividad, especialmente los subvencionables⁶⁸⁴.

C) Cuenta justificativa con aportación de justificantes de gastos⁶⁸⁵.

D) Acreditación de haber ingresado la diferencia entre la cantidad justificada y la recibida en concepto de anticipo.

E) Importe, procedencia y aplicación de fondos propios u otras subvenciones o recursos a las actividades subvencionadas⁶⁸⁶.

Si no se justificara la acción, se requerirá a los beneficiarios para que en el plazo de 15 días aporten la documentación anterior. En el caso de que no lo realizaran, perderían el derecho al cobro de la subvención, y si la hubiesen cobrado se procedería a iniciar procedimiento de reintegro⁶⁸⁷, además de la posibilidad de imponer sancio-

⁶⁸² Art. 14 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo. Respecto de estar al corriente de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social, se considera que se ha cumplido el requisito cuando las deudas se encuentren aplazadas, fraccionadas o se hubiese acordado su suspensión.

⁶⁸³ Art. 15.1 y 15.2. a) Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁶⁸⁴ Que serán aquéllos que ya se concretaban en la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, en relación con la formación de demanda, y que se identifican en el Anexo II Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁶⁸⁵ Que se contemplan en la Sección II, Capítulo II, Título II RD 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

⁶⁸⁶ Art. 15.4 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁶⁸⁷ Éste se contempla en el art. 37 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, y se gradúa en atención al tipo de incumplimiento, sirviendo de guía el siguiente cuadro:

nes según se dispone en la LISOS⁶⁸⁸. Si la documentación presentada fuera insuficiente, se comunicaría a los beneficiarios para que subsanaran las deficiencias⁶⁸⁹.

6. Se mantiene la obligación –ya prevista respecto de la formación de demanda– de conservar durante 4 años –o durante el tiempo que conste en la convocatoria de la subvención o el que se marque por instancias comunitarias–, todos los justificantes de realización de la actividad y aplicación de los fondos concedidos⁶⁹⁰.

7. Además, se concretan una serie de obligaciones adicionales en el art. 4 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, y en el art. 14 Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

INCUMPLIMIENTO	TIPO	REINTEGRO
Total	No se destinó totalmente la subvención a los fines de la misma	100% subvención concedida
	No se justificó totalmente el destino de la subvención	100% subvención concedida
	No se alcanza el 35% de los objetivos de la actividad subvencionada	100% subvención concedida
Parcial	No se destinó parcialmente la subvención a los fines de la misma	Reintegro parcial
	No se justificó parcialmente el destino de la subvención	Reintegro parcial
	No se alcanza entre el 35% y el 100% de los objetivos	Reintegro del % que haya dejado de cumplirse y cuando los gastos se hayan justificado

⁶⁸⁸ Arts. 59 y ss. LISOS.

⁶⁸⁹ Art. 15.2 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁶⁹⁰ Excepto en el supuesto de que la entidad beneficiaria suspenda la actividad o se disuelva, que deberá remitir la documentación al órgano competente (art. 15.4 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo).

ii. Beneficiarios de las subvenciones

La Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, fija preferencias para otorgar subvenciones en atención a los colectivos a los que se dirigen las iniciativas y acciones de la formación de oferta. A modo de mapa, sirva el siguiente esquema⁶⁹¹:

1. Respecto de los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, se otorgarán subvenciones:

MODALIDAD DE FORMACIÓN	ACCIÓN	BENEFICIARIOS SUBVENCIONES
Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	Planes Intersectoriales estatales	Organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal
	Planes Intersectoriales de Comunidad Autónoma	Organizaciones empresariales y sindicales representativas a nivel Estatal
		Organizaciones empresariales y sindicales representativas a nivel de Comunidad Autónoma
		Organizaciones Empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal
	Planes sectoriales Estatales	Organizaciones empresariales y sindicales representativas en el correspondiente sector de actividad
		Entes paritarios creados y amparados en la negociación colectiva sectorial
		Si no existe negociación colectiva sectorial se articularán medidas para garantizar la formación de oferta en dichos sectores

⁶⁹¹ Elaborado integrando lo dispuesto en el art. 3 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, y arts. 24 y 25 RD 395/2007, de 23 de marzo.

MODALIDAD DE FORMACIÓN	ACCIÓN	BENEFICIARIOS SUBVENCIONES
Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	Planes Sectoriales de Comunidad Autónoma	Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas a nivel Estatal
		Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas a nivel de Comunidad Autónoma
		Organizaciones Empresariales y sindicales representativas en el correspondiente sector
		Entes paritarios creados o amparados en la negociación colectiva sectorial estatal
	Planes Intersectoriales para la formación de trabajadores y socios de la economía social y siempre que aporten actividad económica	Confederaciones y federaciones de cooperativa y/o sociedades laborales con implantación en el correspondiente ámbito territorial
		Organizaciones representativas de la economía social de carácter sectorial con implantación en el correspondiente ámbito territorial
	Planes intersectoriales para autónomos	Asociaciones representativas de autónomos de carácter sectorial
		Asociaciones representativas de los trabajadores autónomos y organizaciones sindicales más representativas

2. Respecto del resto de modalidades de formación y acciones formativas, se otorgarán subvenciones:

MODALIDAD DE FORMACIÓN	BENEFICIARIOS SUBVENCIONES O COMPENSACIONES ECONÓMICAS
Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	Organizaciones empresariales y sindicales
	Centros de Referencia Nacional
	Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad pública

MODALIDAD DE FORMACIÓN	BENEFICIARIOS SUBVENCIONES O COMPENSACIONES ECONÓMICAS
Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	Centros de la Administración Pública que cuenten con instalaciones y equipamientos adecuados
	Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad privada
	Centros o entidades de formación públicos o privados, acreditados
Acciones formativas que incluyan compromisos de contratación	Empresas
	Asociaciones empresariales
	Entidades que suscriban el compromiso de contratación
Empresas que faciliten realización de prácticas profesionales no laborales	Empresas, si bien no recibirán subvención sino compensación económica
Participación en la formación	Becas y ayudas
Acciones formativas para personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional	Entidades que se determinen en la normativa reguladora de los Programas específicos para estos colectivos

3. Además se tienen en cuenta una serie de circunstancias contempladas en el RD 395/2007, de 23 de marzo, de forma que también podrán ser considerados beneficiarios de las subvenciones anteriormente analizadas:

A) Los miembros asociados del beneficiario que se comprometan a ejecutar la totalidad o parte de la actividad que fundamenta la concesión de la subvención, en nombre y por cuenta del mismo⁶⁹².

B) Las agrupaciones⁶⁹³, que podrán estar formadas por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las

⁶⁹² Art. 3.5 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁶⁹³ Art. 3.6 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

representativas en el correspondiente sector de actividad, entes paritarios creados o amparados en la negociación colectiva sectorial, confederaciones y federaciones de cooperativas y/o sociedades laborales, organizaciones representativas de la economía social con suficiente implantación en el correspondiente ámbito territorial, y asociaciones representativas de autónomos⁶⁹⁴.

4. En ningún caso podrán ser beneficiarios de las subvenciones, las personas o entidades que se relacionan en el art. 13 Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

b) Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados

Identificados en los arts. 2 a) y 16, Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, a pesar de su denominación no se orientan a un único colectivo, y ello por cuanto se pretende crear un sistema integral de formación que llegue a toda la población. Su denominación procede de la proporción de trabajadores ocupados y desempleados que pueden participar en las acciones que se diseñen en los Planes, pudiendo definirse éstos –en atención a dicha variable– como los Planes en los que participan al menos 60% de trabajadores ocupados respecto del total de trabajadores⁶⁹⁵, entendiéndose por tales los que lo estén en el momento de iniciar la formación⁶⁹⁶, y pudiendo participar en las acciones formativas quienes en el momento de inicio de la misma estén:

1. Ocupados, en la proporción anterior.
2. Desempleados, y
3. Trabajadores agrarios⁶⁹⁷.

Además, y dado que la formación para el empleo se vincula con el contexto global de mejora de la cualificación de los trabajadores

⁶⁹⁴ Art. 3.1 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, si bien para ser beneficiarios de las subvenciones “deberá nombrarse un representante o apoderado único de la agrupación con poderes bastantes para cumplir las obligaciones que, como beneficiario, corresponden a la agrupación”.

⁶⁹⁵ Art. 5.1 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, en la que además se concreta que “las administraciones públicas competentes podrán establecer, dentro de los límites indicados anteriormente, porcentajes distintos de participación”.

⁶⁹⁶ Art. 5.1 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁶⁹⁷ Art. 16.4 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

diseñada en el marco comunitario, y se conecta con la política de empleo, se considerarán colectivos prioritarios para participar en dichos planes:

1. Mujeres.
 2. Personas con discapacidad, y
 3. Trabajadores con baja cualificación⁶⁹⁸.
- i. Clasificación: Planes Intersectoriales y Sectoriales de Formación

Los Planes Intersectoriales de Formación, que se integran en los Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, y en los que pueden participar hasta un 10% de trabajadores de las Administraciones públicas –sobre el total de participantes de cada Plan–⁶⁹⁹ se definen como las “*acciones formativas dirigidas a la adquisición de competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores, incluida la formación dirigida a la capacitación para la realización de funciones propias de la representación legal de los trabajadores*”⁷⁰⁰.

Los mismos se identifican por la finalidad que persiguen, y que tendrá que guardar relación con la adquisición de competencias⁷⁰¹:

A) Transversales a varios sectores, lo que permitirá la movilidad de trabajadores, mejorando sus posibilidades de empleabilidad en sectores diversos.

B) Específicas de un sector, si bien en este supuesto, y dada la finalidad de la norma de favorecer la movilidad entre sectores de trabajadores, se requerirá que la acción formativa sirva al reciclaje y recualificación, permitiendo a los trabajadores mejorar las cualificaciones que les permitirán desarrollar actividades en sectores diversos a aquél en que se incluye la acción formativa.

⁶⁹⁸ Ya que éstos son los colectivos prioritarios en el marco de la Estrategia Europea para el empleo. Vid. Art. 6.1 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁶⁹⁹ Art. 24.1 segundo párrafo RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁷⁰⁰ Art. 24.1 RD 395/2007, de 23 de marzo y art.16 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo,

⁷⁰¹ Que dado el carácter integral del subsistema y su conexión con el SNCFP, deberán ir referidas a las cualificaciones identificadas en el CNCP.

C) Que capaciten para la realización de funciones propias de representación legal⁷⁰².

Los Planes Intersectoriales de Formación se incluyen en la oferta formativa tanto de ámbito estatal como de Comunidad Autónoma⁷⁰³.

Los Planes Sectoriales de Formación también se integran en los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, diferenciándose de los anteriores en atención al fin que persiguen y que se identifica en su definición, ya que son “*acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores de un sector productivo concreto, con el fin de desarrollar acciones formativas de interés general para dicho sector y satisfacer necesidades específicas de formación del mismo (...) también podrán dirigirse al reciclaje y recualificación de trabajadores procedentes de sectores en situación de crisis*”⁷⁰⁴. En atención a su definición, con la implementación de este tipo de Planes, se pretende que los participantes adquieran competencias:

A) Relacionadas con las cualificaciones de la familia profesional correspondiente al sector en que el participante en la formación está prestando servicios.

B) Para satisfacer necesidades de formación en dicho sector que no se ofrecen por acciones de formación de demanda

C) Que permitan mejorar la cualificación de los trabajadores de ese sector y por lo tanto la competitividad del mismo

D) Que favorezcan la permanencia y la competitividad en el mercado de sectores en crisis, para lo que podrán orientarse las acciones específicas programadas en este tipo de Planes, al reciclaje y recualificación de sus trabajadores.

Los mismos se incluyen en la oferta formativa tanto de ámbito estatal como de Comunidad Autónoma, debiendo las Administraciones competentes garantizar que los planes de formación que se desarrollen en ambos ámbitos respeten los criterios y prioridades que se establezcan en la negociación colectiva sectorial estatal⁷⁰⁵.

⁷⁰² Incluidas en este supuesto estarían acciones formativas dirigidas a adquirir competencias para desarrollar procesos de negociación colectiva por ejemplo.

⁷⁰³ Arts. 22 y 23 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁷⁰⁴ Art. 16.1 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, y 24.1 tercer párrafo RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁷⁰⁵ Art. 24.1 RD 395/2007, de 23 de marzo.

ii. Contenido y duración

Los Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, podrán diseñarse en una estrategia anual o plurianual, debiendo contener en cualquier caso una serie de extremos⁷⁰⁶:

1. *Ámbito de aplicación del Plan*, debiendo identificarse si el mismo es intersectorial o sectorial, y si se vincula a la oferta formativa de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

2. *Objetivos y contenido*, pudiendo adoptarse tantos Planes como objetivos se identifican en la definición, y en los términos señalados anteriormente, y debiendo concretarse –en función de dichos objetivos– el contenido de las acciones formativas que se deberán llevar a cabo.

3. *Acciones formativas a desarrollar*. Éstas deben tener en cuenta el carácter integral e integrador que se da a la formación profesional en la LOCFP, y conectarlas con el CNCP y su correspondiente CMFP, debiendo identificarse tanto la familia profesional con la que guarda relación la acción formativa, como la unidad de competencia, ya que de ello se deriva la posibilidad de obtener el correspondiente certificado de profesionalidad. Aunque nada se indica en la norma, también debería identificarse el nivel de cualificación y la referencia al módulo formativo del CMFP.

4. *Colectivos destinatarios*, debiendo desglosarse los colectivos participantes –ocupados, desempleados, trabajadores agrícolas–, y prioritarios –mujeres, personas con discapacidad, personas con baja cualificación o cualesquiera otros que se fijen por el órgano competente para programar y gestionar la formación tanto en el ámbito estatal como autonómico–.

5. *Instalaciones y medios para impartir las acciones formativas*, concretando la modalidad de la misma –presencial, a distancia convencional, teleformación o mixta–.

6. *Coste previsto de las acciones formativas*, que sólo podrán ser los que constan en el anexo II Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo –costes financiables–, y que se identifican con:

⁷⁰⁶ Que se contemplan en el art. 16 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

TIPO	IDENTIFICACIÓN
DIRECTOS	Retribuciones de los formadores internos y externos (incluye salarios, seguros sociales, dietas, gastos de locomoción y otros vinculados a actividades de preparación, impartición, tutoría y evaluación de los participantes de las acciones formativas)
	Gastos de amortización de equipos didácticos y plataformas tecnológicas
	Gastos de alquiler y arrendamiento financiero de equipos didácticos y plataformas tecnológicas
	Gastos de medios didácticos y/o adquisición de materiales didácticos
	Gastos de bienes consumibles utilizados en la realización de acciones formativas (incluye material de protección y seguridad y costes de medios de comunicación en la modalidad de teleformación)
	Gastos de alquiler, arrendamiento financiero (excluidos intereses) o amortización de las aulas, talleres y demás superficies utilizadas en el desarrollo de la formación
	Gastos de seguros de accidentes de los participantes
	Gastos de transporte, manutención y alojamiento de trabajadores ocupados que participen en las acciones formativas
	Gastos de publicidad para la organización y difusión de las acciones formativas
ASOCIADOS	Costes de personal de apoyo (interno y externo) necesarios para la gestión y ejecución de la actividad
	Gastos financieros indispensables para la preparación y ejecución de la actividad (excepto intereses deudores de las cuentas bancarias)
	Otros (incluye luz, agua, calefacción, mensajería, correo, limpieza, vigilancia y otros costes asociados a la ejecución de la actividad formativa)
OTROS	Costes de evaluación y control de la calidad de la formación
	Gastos derivados de la realización de un informe auditor

iii. Ejecución

Para que se puedan ejecutar los planes de formación, es preciso que se suscriban convenios entre las organizaciones o entidades beneficiarias de las subvenciones y el órgano competente de la Administración Estatal o Autonómica. Debe distinguirse sin embargo entre:

1. Ejecución del plan de formación, que refiere a la programación de las acciones formativas que se incluyen en los planes, debiendo realizarse por los beneficiarios de las subvenciones, que asumirán como función la programación y coordinación del plan de formación, siendo responsables tanto de la realización de la actividad subvencionada como del desarrollo satisfactorio de las funciones de los organismos de seguimiento y control, y debiendo dar a conocer las acciones formativas que promuevan entre las empresas y los trabajadores a los que va dirigida la formación⁷⁰⁷.

2. Realización de la acción formativa, que se corresponde con la puesta en práctica de las acciones formativas contempladas en el plan de formación, y que podrá llevarse a cabo tanto por los beneficiarios de las subvenciones como por organizaciones o entidades subcontratadas para realizar una o varias acciones de formación⁷⁰⁸. Para ello se debe tener en cuenta⁷⁰⁹:

A) Que sólo se podrá subcontratar la realización de la acción formativa cuando así conste en la convocatoria de la subvención.

B) En la convocatoria deberá constar además, el porcentaje del importe de la actividad subvencionada que se puede subcontratar, pudiendo ascender éste al 100%, y teniendo en cuenta que si no se contiene previsión alguna, sólo se podrá subcontratar hasta el 50% del importe de la actividad subvencionada.

C) No se podrán subcontratar actividades que aumentando el coste de la actividad subvencionada no aporten valor añadido a la misma.

D) Si la subcontratación asciende al 20% del importe de la subvención, y éste porcentaje es superior a 60.000 euros, o deberá concertarse por escrito y deberá autorizarse por la entidad que otorga la subvención –lo que podrá constar en la propia resolución de la

⁷⁰⁷ Art. 17 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁷⁰⁸ Art. 17.2 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁷⁰⁹ Art. 29 c. Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

concesión con carácter previo o en el convenio suscrito para la ejecución de la actividad formativa,– o deberá autorizarse por resolución posterior emitida en el plazo de 15 días desde la solicitud de la autorización –el silencio es positivo–.

E) No puede subcontratarse la acción formativa, excepto cuando exista autorización del órgano concedente de la subvención⁷¹⁰, con:

a) Personas o entidades incursoas en alguna de las prohibiciones del art. 13 Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

b) Personas o entidades que ya hayan percibido subvenciones para la realización de la acción formativa.

c) Intermediarios y asesores.

d) Personas o entidades que tengan relación con el beneficiario de la subvención –excepto que se realice de acuerdo con las condiciones normales del mercado y se obtenga la previa autorización del órgano concedente de la subvención–.

e) Personas o entidades que hayan solicitado la subvención en la misma convocatoria y no la hayan obtenido por no reunir los requisitos o no alcanzar valoración suficiente.

c) Acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados

Aparejada a la formación de oferta, y en la línea de la antigua formación profesional ocupacional, surgen en el nuevo escenario creado tras la LOCFP unas acciones formativas que, en atención a sus objetivos, se podrían vincular con ésta, si bien con notables diferencias respecto de su regulación anterior. La misma se define por sus objetivos, que pretenden “*la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados en aquellos empleos que requiere el sistema productivo*”⁷¹¹, identificándose con acciones concretas que se desarrollan en atención a objetivos particularizados, pero que comparten una serie de elementos en común:

⁷¹⁰ Lo que podrá constar en la propia resolución de la concesión con carácter previo, o en el convenio suscrito para la ejecución de la actividad formativa, o por resolución posterior emitida en el plazo de 15 días desde la solicitud de la autorización (el silencio es positivo), según consta en el art. 17.4 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁷¹¹ Art. 25 RD 395/2007, de 23 de marzo.

1. Al igual que en los planes de formación, en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados, deberán participar al menos el 60% de trabajadores que estén en dicha situación en el momento de inicio de la formación, pudiéndose fijar en las correspondientes convocatorias de subvenciones unos porcentajes superiores a éstos⁷¹².

2. Las acciones tienen que orientarse a la obtención de certificados de profesionalidad, por lo que tendrán como objetivo mejorar las cualificaciones de los participantes en la misma, especialmente respecto de las identificadas y exigidas en el sistema productivo y en relación con las que se contemplan en el CNCP, para cuya consecución la oferta de formación debería ir referida al CMFP⁷¹³.

3. La oferta de dichas acciones se podrá realizar con carácter anual o plurianual⁷¹⁴, debiendo concretarse en las convocatorias de las subvenciones la modalidad de la misma⁷¹⁵, y su ejecución corresponde, prioritariamente, a las CCAA. La razón es que se pretende conectar la oferta de formación con las necesidades de formación en sectores productivos concretos y acercar ésta a la realidad de cada territorio, si bien sería posible que fuera el SPEE el que ofertara la formación en aquellos supuestos en los que no se hubieran transferido con anterioridad las competencias sobre la gestión de la formación profesional. El hecho de que la oferta de formación se adecue a las necesidades de un ámbito en particular, no implica que todos los sujetos interesados no puedan –por necesidades de movilidad para mejorar su empleabilidad– acceder a la oferta formativa de CCAA distintas de aquélla en la que aparecen inscritos como demandantes de empleo.

4. Al igual que en la formación de oferta, se podrá tener preferencia para la selección de personas que participen en las acciones formativas, las que se incluyan en los colectivos prioritarios:

- A) Mujeres.
- B) Personas con discapacidad, y
- C) Trabajadores con baja cualificación⁷¹⁶.

⁷¹² Art. 5.1 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁷¹³ Art. 25.2 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁷¹⁴ Art. 25.6 RD 395/2006, de 23 de marzo.

⁷¹⁵ Art. 18.2 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁷¹⁶ Según se identifica en la Estrategia Europea para el Empleo y se concreta en el art. 6.1 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, si bien es posible que las CCAA

i. Clasificación

La oferta de formación dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados, podrá distinguir acciones en virtud de los objetivos concretos que persiga:

1. Acciones formativas que incluyan compromisos de contratación. Si la oferta formativa se vincula a la obtención de un empleo, se pueden realizar lo que el art. 22.1 d) RD 395/2007, de 23 de marzo, denomina acciones formativas que incluyan compromisos de contratación, cuyos colectivos se diferencian en atención al ámbito en que se desarrolla esta concreta acción formativa, y que se identifican según la acción se desarrolle en el marco de las competencias estatal o autonómica.

A) En el ámbito estatal se prevén acciones dirigidas a dos colectivos particularizados:

a) Los trabajadores desempleados, puesto que se enmarca en la oferta de formación dirigida prioritariamente a este colectivo

b) Los trabajadores inmigrantes en sus países de origen, en la pretensión de que cuando lleguen a nuestro país tengan las cualificaciones requeridas por el mercado de trabajo. En este concreto supuesto, el SPEE, deberá suscribir convenios con las empresas, asociaciones u otras entidades que adquieran el compromiso de contratar a dichos trabajadores inmigrantes. La oferta de formación deberá ir dirigida igualmente a la obtención de certificados de profesionalidad⁷¹⁷, y por lo tanto se conecta con la adquisición de competencias descritas en el CNCFP, aunque el país de procedencia no esté desarrollando el suyo propio en el Marco Europeo de Cualificaciones, si bien la impartición de la formación se realizará en sus países de origen, de acuerdo con lo que se establezca en su marco legal⁷¹⁸.

en cada convocatoria, fijen otros colectivos prioritarios adicionales en atención a las necesidades de formación detectadas en dicho ámbito.

⁷¹⁷ Ni el RD 395/2007, de 23 de marzo, ni la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, concretan si deberán estar desempleados en el momento en que reciban la formación en sus países de origen, pero dada la integración de esta concreta acción formativa con la dirigida a trabajadores desempleados, que deben estar en tal situación en el momento de inicio de la acción, parece llevar a concluir que deberán acreditar igualmente dicha circunstancia en sus países de origen.

⁷¹⁸ Art. 22.1 d. y 23.2 d. RD 395/2007, de 23 de marzo.

B) En el ámbito autonómico sólo se contempla la posibilidad de programar acciones formativas que incluyan compromisos de contratación de trabajadores desempleados⁷¹⁹.

2. Resto de acciones formativas que pretenden la mejora de la empleabilidad. Dado que se prevén particularidades respecto de la forma de llevar a cabo las acciones formativas que toman como referencia prioritaria el colectivo de desempleados, su tratamiento se realizará de forma pormenorizada y considerándola como acción formativa independiente, y no integrada en la formación profesional de oferta.

ii. Participación en acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados

Para participar en la oferta de formación que con carácter anual o plurianual se diseñe prioritariamente para trabajadores desempleados, es preciso cumplir una serie de requisitos:

1. Si la persona que desea participar en dichas acciones está desempleada, deberá figurar inscrita como desempleada en el Servicio Público de Empleo correspondiente.

2. Respecto de los trabajadores del sector agrario, si están desempleados deberán igualmente constar como demandantes de empleo, si no lo están, y dado que también pueden participar en este tipo de acciones trabajadores ocupados, seguirán el mismo tratamiento que éstos.

3. Si la persona está ocupada, deberá presentar la correspondiente solicitud ante el Servicio Público de Empleo correspondiente, o ante las entidades que desarrollen la actividad formativa directamente⁷²⁰.

4. Una vez solicitada la formación, será el Servicio Público de Empleo correspondiente el encargado de preseleccionar los trabajadores. Dicho procedimiento está regulado, debiendo tenerse en cuenta una serie de variables:

⁷¹⁹ Art. 23.2 d. RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁷²⁰ El art. 19.1 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, concreta que en este supuesto es preciso que dicha entidad que desarrolle la actividad formativa, lo comuniqué al Servicio Público de Empleo correspondiente.

A) Objetivos perseguidos, que se identifican en la planificación de la acción formativa, lo que permitirá preseleccionar candidatos en atención a su mayor o menor conexión con éstos, su trayectoria profesional anterior, sus intereses profesionales, las cualificaciones que ya poseen, etc.

B) Características de las acciones formativas, que se concretan en la programación de la misma, de forma que podrán preseleccionarse candidatos en atención a sus mayores o menores dificultades para completar dichas acciones, sus competencias y conocimientos previos, etc.

C) Necesidades de formación de los trabajadores, debiendo tenerse en cuenta que el proceso de preselección tiene que atender a los colectivos prioritarios ya definidos en la Estrategia Europea de Empleo, y aquellos otros que se hayan definido en la convocatoria como especialmente necesitados de formación por haber adquirido competencias para el ejercicio de funciones en sectores en reestructuración, o simplemente por no poseer ninguna.

D) En todo caso, se deberá garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

5. La selección definitiva de participantes en la acción formativa corresponde a la Administración Pública competente, que podrá delegar la misma en los responsables de impartir la formación, que serán aquéllos que han planificado la misma y que tienen las obligaciones de ejecución por haber recibido subvenciones para la realización de la actividad formativa, o por quienes efectivamente realicen la formación⁷²¹. El hecho de que una persona haya sido preseleccionada no implica que posteriormente vaya a participar en la acción formativa, ya que el número de preseleccionados puede ser superior al número de participantes, o porque se han detectado deficiencias o falta de coherencia con los requisitos de preselección, pudiendo entonces procederse a seleccionar sujetos distintos de los que se hayan listado en el proceso de preselección.

6. Una vez que se han seleccionado los participantes en las actividades formativas, se imponen a los alumnos una serie de obliga-

⁷²¹ En realidad el art. 19.2 segundo párrafo alude a que la selección definitiva podrá realizarse “*por los responsables de impartir la formación*”, planteando la cuestión de si éstos son los encargados de ejecutar las acciones o de realizarlas, pudiendo admitirse ambas fórmulas siempre y cuando se garanticen los extremos a tener en cuenta en el proceso de selección.

ciones, en la intención de permitir la participación a quienes verdaderamente estén interesados en ella. Éstas se concretan en las siguientes:

A) Los seleccionados deberán asistir a las acciones formativas; el faltar más de tres veces no justificadas al mes a las actividades programadas, es motivo de expulsión. Puede constituir falta no sólo la no asistencia a los cursos correspondientes, sino también las ausencias a las prácticas laborales o a las actividades asociadas –visitas, entrevistas, etc.–.

B) Además de asistir, deben seguir con aprovechamiento las acciones formativas, pudiendo haberse diseñado la acción de forma que se evalúen periódicamente las competencias para dejar constancia de dicha circunstancia. De este modo, y de acuerdo con lo que se establezca en las correspondientes convocatorias⁷²², una evaluación negativa puede implicar la exclusión para seguir participando en la misma.

C) Es posible que en atención a las competencias que se fomentan con el desarrollo y participación en una concreta acción formativa, se exijan una serie de obligaciones adicionales, y ello sobre todo para comprobar en modalidades de formación no presencial en que no es posible un seguimiento individualizado y particularizado de los alumnos, que éstos están siguiendo con aprovechamiento la actividad formativa.

7. Además, se exigen una serie de obligaciones a los responsables de impartir la formación, ya que éstos deberán comunicar al Servicio Público de Empleo que efectuó la preselección, y de manera inmediata –pudiendo realizarse de manera telemática–:

A) Las renunciaciones de los trabajadores seleccionados a participar en la actividad formativa.

B) El no presentarse a la actividad formativa.

C) Los abandonos, pudiendo considerarse como tales, el acumular tres faltas de asistencia no justificadas al mes, o simplemente no siguiendo con aprovechamiento las actividades de formación.

⁷²² Dado que ni el RD 395/2007, de 23 de marzo, ni la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, contienen previsión alguna al respecto.

iii. Ejecución

La ejecución de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados siguen una dinámica que difiere de la ya prevista respecto de la ejecución de planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, y ello por cuanto aquéllos eran planes de formación en los que se incluían diferentes acciones formativas, mientras que éstos son acciones concretas, y por lo tanto se conectan con la realización de las actividades objeto de formación.

En el supuesto de la formación de oferta para desempleados, la competencia es de las CCAA –excepto en aquellos supuestos en los que no las hayan asumido o en los supuestos de acciones que incluyen compromisos de contratación con inmigrantes–, pudiendo concertarse con terceros que serán los responsables de impartir la formación –por lo que no existe subcontratación⁷²³–, debiendo cumplirse al respecto los siguientes extremos:

1. Si la actividad concertada con terceros asciende al 20% del importe de la subvención, y éste porcentaje es superior a 60.000 euros, deberá concertarse la realización de las actividades de formación por escrito y deberá autorizarse por la entidad que otorga la subvención, lo que podrá constar en la propia resolución de la concesión, con carácter previo, o en el convenio suscrito para la ejecución de la actividad formativa, o por resolución posterior emitida en el plazo de 15 días desde la solicitud de la autorización –el silencio es positivo–⁷²⁴.

2. No puede concertarse la acción formativa –excepto autorización del órgano concedente de la subvención⁷²⁵– con personas o entidades que tengan relación con el beneficiario de la subvención, si bien ello es posible cuando el concierto se realice de acuerdo con las condiciones normales del mercado y se obtenga la previa autorización del órgano concedente de la subvención.

⁷²³ Prohibición contenida en el art. 20 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁷²⁴ Art. 17. 4 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, en relación con el art. 29. 3 Ley 38/2005, de 17 de noviembre.

⁷²⁵ Lo que podrá constar en la propia resolución de la concesión con carácter previo o en el convenio suscrito para la ejecución de la actividad formativa, o por resolución posterior emitida en el plazo de 15 días desde la solicitud de la autorización (el silencio es positivo), según consta en el art. 17.4 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

3. Para desarrollar la acción formativa con una entidad u organismo en particular, deberá garantizarse que el mismo es el mejor para realizar la actividad formativa, y ello bien porque cumple con el requisito previsto en el art. 31.1 Ley 38/2003, de 17 de noviembre⁷²⁶, bien porque justifica razonadamente que la elección responde a “*criterios de eficacia y economía, teniendo en cuenta el plan de formación a realizar y el ámbito en que éste se desarrolla*”⁷²⁷.

4. Será el sujeto responsable de impartir la formación quien deberá dar a conocer las acciones formativas⁷²⁸ y quien deberá remitir información, tanto al inicio como al final de la actividad, sobre datos de los participantes –si están ocupados o desempleados, por ejemplo–⁷²⁹.

d) Programación de acciones formativas con compromiso de contratación

En el ámbito de la formación de oferta, y en el marco de las acciones que se dirigen prioritariamente al colectivo de desempleados, se prevé la realización de acciones formativas con compromiso de contratación en régimen de subvención por concesión directa⁷³⁰. En realidad este tipo de iniciativa no es nada más que una modalidad de formación directamente conectada con la posibilidad de empleo de

⁷²⁶ Justificación que se demostrará cuando se cumplan los requisitos previstos en el art. 31.1 Ley 38/2003, de 17 de noviembre, que indica que “*Cuando el importe del gasto subvencionable supere la cuantía de 30.000 euros en el supuesto de coste por ejecución de obra, o de 12.000 euros en el supuesto de suministro de bienes de equipo o prestación de servicios por empresas de consultoría o asistencia técnica, el beneficiario deberá solicitar como mínimo tres ofertas de diferentes proveedores, con carácter previo a la contratación del compromiso para la prestación del servicio o la entrega del bien, salvo que por las especiales características de los gastos subvencionables no exista en el mercado suficiente número de entidades que lo suministren o presten, o salvo que el gasto se hubiera realizado con anterioridad a la solicitud de la subvención. La elección entre las ofertas presentadas, que deberán aportarse en la justificación, o, en su caso, en la solicitud de la subvención, se realizará conforme a criterios de eficiencia y economía, debiendo justificarse expresamente en una memoria la elección cuando no recaiga en la propuesta económica más ventajosa*”.

⁷²⁷ Art. 17.4 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁷²⁸ Art. 17.5 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁷²⁹ Art. 17.6 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁷³⁰ Art. 21.1 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

los participantes en las acciones formativas, sirviendo éstas de puente entre la formación y el empleo, y potenciando el empleo de trabajadores cualificados.

Esta modalidad de desarrollo de la formación de oferta se estructura en un procedimiento de tres pasos:

1. Programación. Esta modalidad no se vincula a una acción en concreto, sino que sigue un sistema de programación, de ahí que se tenga que articular en torno a quiénes podrán programar las mismas y que serán los beneficiarios de las subvenciones que se otorgan en régimen de concesión directa, pudiendo ser: empresas o Asociaciones Empresariales. En la programación deberá dejarse constancia de una serie de extremos:

A) *Ámbito geográfico* en el que se va a desarrollar esta concreta acción formativa, ya que la iniciativa repercutirá en el mercado laboral de ese concreto ámbito.

B) *Áreas formativas*. En principio, y dado que la formación tiene que orientarse a la adquisición de competencias y certificados de profesionalidad, debería corresponderse con los módulos formativos asociados a una cualificación que se identifican en el CNCP y en el correspondiente CMFP.

C) *Procedimientos* para las propuestas de programación de la actividad formativa, debiéndose indicar –aunque nada consta en la norma–, cómo se van a llevar a cabo las actividades, momento, lugar, etc. en el que se van a desarrollar las acciones formativas, etc.

D) *Procedimiento de selección de trabajadores*, debiendo tenerse en cuenta que estos programas se incluyen en el marco de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados. Además, dado que en la estrategia comunitaria de formación se identifican una serie de colectivos prioritarios, debería igualmente tenerse en cuenta este extremo en la articulación del procedimiento de selección. Podrán participar los trabajadores desempleados, no previéndose como posibilidad la participación de trabajadores ocupados y que requieren de una mejora de sus cualificaciones para moverse a otras empresas del mismo o distinto sector.

E) *Procedimiento de gestión de la actividad formativa*, y ello para permitir comprobar que ésta cumple con la finalidad pretendida y que los participantes cumplen con las obligaciones de asistencia y aprovechamiento.

F) Procedimiento de seguimiento de las acciones, es decir, mecanismo de control y evaluación de las actividades programadas.

3. Realización de las acciones formativas programadas. Que podrán realizarse, bien por las propias entidades beneficiarias de la subvención –por ejemplo las empresas– o bien subcontratar total o parcialmente por una sola vez la realización de la actividad formativa⁷³¹.

2. Compromiso de contratación. La forma de poner en práctica las actividades programadas es a través:

A) De la firma del correspondiente compromiso de contratación por parte de las empresas o Asociaciones Empresariales, que deberá contener una serie de extremos:

a) Número de trabajadores a formar, que podrá o no ser idéntico al número de trabajadores a contratar.

b) El número de trabajadores a contratar no podrá ser inferior al 60% de los trabajadores formados, si bien es posible modificar el porcentaje en atención a las circunstancias de las empresas o del mercado local de empleo⁷³².

B) De la contratación de los trabajadores formados, que se realizará:

a) Con carácter indefinido.

b) Con contratos de duración determinada no inferior a 6 meses⁷³³.

Si no se contrata a los trabajadores formados, o no se cumpliera en el momento de contratación con lo establecido en el compromiso de contratación, se deberá reintegrar total o parcialmente la subvención percibida más los intereses de demora⁷³⁴. No se considerará sin

⁷³¹ Art. 21.1 último párrafo Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁷³² Art. 21.2 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁷³³ En el art. 21.2 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo no se concreta la modalidad, debiendo indicarse que dada la duración del contrato, sólo sería posible una contratación bajo la modalidad de contratación eventual, si bien sin posibilidad de ampliación de la duración del contrato en atención a lo dispuesto en el convenio colectivo, que se prevé en el art. 15 ET.

⁷³⁴ Desde su abono, y según dispone el art. 37.1 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

embargo que ha existido incumplimiento, cuando existan circunstancias que impidan efectivamente la contratación y éstas sean constatadas por la Administración Pública⁷³⁵.

- e) Programas de formación para personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o cualificación

Como modalidad de formación de oferta, se contemplan los programas para formar a personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional, cuya regulación, sin embargo, no es detallada⁷³⁶. La competencia para el desarrollo de estos programas puede ser estatal o de Comunidad Autónoma:

1. En el ámbito estatal, la programación de establecerá por el SPEE, si bien en la ejecución podrán participar “*instituciones públicas o entidades sin ánimo de lucro que tengan entre sus fines la formación o inserción profesional de los colectivos de trabajadores a los que se dirigen estos programas*”⁷³⁷.

2. En el marco de competencias de formación en el ámbito autonómico, la programación se realizará por los órganos competentes de dicha Comunidad Autónoma, si bien para su ejecución se prevé la colaboración y participación de:

A) Administraciones locales.

B) “*Otras instituciones públicas o entidades sin ánimo de lucro que tengan entre sus fines la formación o inserción profesional de los colectivos de trabajadores a los que se dirigen estos programas*”⁷³⁸.

3. En cualquier caso, y dadas las particularidades de estos colectivos, se exige la adopción de acciones coordinadas cuando la programación de las mismas afecte a un ámbito geográfico superior

⁷³⁵ Art. 21.2 último párrafo Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo. Un ejemplo de ello sería la situación económica negativa en que ha caído la empresa en el momento de proceder a dicha contratación.

⁷³⁶ Ya que sólo se contemplan en el art. 2.1 c. y 22 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁷³⁷ Art. 22.1 b. RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁷³⁸ Art. 23.2 c. RD 395/2007, de 23 de marzo.

al de una Comunidad Autónoma, o exija la movilidad geográfica de los participantes⁷³⁹.

Los beneficiarios de las subvenciones serán los que consten en el Programa que se ha diseñado en el marco de las competencias estatal o autonómica, si bien en todos los casos deberá tenerse en cuenta que los beneficiarios podrán ser: las Administraciones Locales o las entidades sin ánimo de lucro que tengan entre sus fines la formación o inserción profesional.

La determinación de cuáles son los sujetos destinatarios de estas medidas formativas no se contempla en la norma, si bien es conveniente precisar que ello se determinará en el ámbito en concreto en que se ponen en práctica este tipo de programas, pudiendo ser colectivos destinatarios de las mismas, y en el contexto del mercado actual de trabajo:

1. Personas con discapacidad, que requieren de unos procesos formativos especiales en atención al tipo y grado de discapacidad que padecen, pudiendo exigir una formación teórico-práctica más prolongada o adecuada a sus concretas necesidades

2. Mujeres que retornan al mercado de trabajo tras años dedicados al cuidado de la familia y de los hijos, y que requieren de una recualificación especial

3. Trabajadores en edades cercanas a la jubilación que requieren de procesos especiales de aprendizaje, sobre todo vinculados a los cambios tecnológicos y de organización del trabajo

4. Los que se incluyen en los colectivos con mayores dificultades de inserción o mantenimiento en el mercado de trabajo, identificados en el art. 5.3 RD 395/2007, de 23 de marzo, y según se disponga por quien tenga competencia para programar dichas acciones⁷⁴⁰.

⁷³⁹ Art. 6. 4 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁷⁴⁰ Recuérdese que éstos eran: Los desempleados pertenecientes a los siguientes colectivos: mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, desempleados de larga duración, mayores de 45 años y personas con riesgo de exclusión social, de acuerdo con lo previsto en cada caso por las prioridades establecidas en la política nacional de empleo, en los planes de ejecución de la Estrategia Europea de Empleo y en los Programas Operativos del Fondo Social Europeo. Los trabajadores ocupados pertenecientes a los siguientes colectivos: trabajadores de pequeñas y medianas empresas, mujeres, afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, mayores de 45 años, trabajadores con baja cualificación y personas con discapacidad, de acuerdo con lo que establezcan, en su caso, los Programas Operativos del Fondo

f) Acciones de formación de población reclusa y profesionales de tropa y marinería

Como acciones de formación de oferta, pero claramente diferenciadas de las anteriores, se prevé una formación específica para colectivos que por sus particularidades requieren de acciones programadas en el ámbito estatal: reclusos y profesionales de tropa y marinería con relación temporal al servicio de las Fuerzas Armadas.

Para realizar actividades formativas, es preciso que se concierden convenios, suscritos entre:

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales –a través del SPEE– y el Ministerio de Defensa, para las actividades formativas dirigidas a los militares.

2. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales –igualmente a través del SPEE– y el Ministerio del Interior, para las actividades formativas dirigidas a la población reclusa que se encuentre en situación de privación de libertad.

La financiación de estas acciones se realizará en régimen de subvención por concesión directa, debiendo conectarse la acción con las cualificaciones identificadas en el CNCP, y en relación con los módulos formativos del CMFP, y ello por cuanto:

1. Respecto de los militares de tropa y marinería, los que pueden participar en este tipo de acciones serán los que tengan una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, pudiendo exigirse por el mercado de trabajo cuando ésta termine, una cualificación que no poseen por haber estado prestando servicios en dicho marco.

2. Respecto de la población reclusa, porque en el momento en que vuelvan al régimen de libertad, deberán encontrar un empleo que les permita reinsertarse en la sociedad.

g) Prácticas profesionales no laborales

Las prácticas profesionales no laborales no pueden ser confundidas con la formación en alternancia con el empleo ya antevista en el

Social Europeo y las Administraciones competentes en el marco de la planificación prevista en el artículo 21 y en sus respectivas programaciones, así como los cuidadores no profesionales que atiendan a las personas en situación de dependencia.

marco de las acciones formativas de los contratos para la formación y de los programas públicos de empleo-formación⁷⁴¹. Tampoco pueden ser consideradas en sí mismas acciones formativas, si bien sí influyen sobre las que anteriormente se han identificado, sirviendo al objetivo de cualificar a los trabajadores a través de la adquisición de competencias por la práctica laboral⁷⁴².

En particular, la medida se articula en torno a un tipo de formación, la práctica, que tenía que desarrollarse en aulas, talleres o instalaciones apropiadas⁷⁴³, y que se suele exigir en el ámbito de los módulos formativos asociados al CNCP e identificados en el CMFP, y en relación con las cualificaciones de cada familia o nivel, pudiendo integrarse en varias de las iniciativas y acciones de formación de oferta.

En particular, podrán realizarse prácticas no laborales, en los siguientes supuestos:

1. Planes de formación dirigidos prioritariamente para trabajadores ocupados.
2. Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados.
3. Programas de formación de personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación.
4. Acciones formativas que incluyan compromisos de contratación.

Para poder desarrollar las mismas, es preciso tener en cuenta una serie de particularidades:

1. Se realizarán prácticas asociadas a la formación, cuando existan acuerdos entre las empresas –públicas o privadas– y los órganos competentes para ejecutar o realizar acciones formativas concretas en el marco de la formación de oferta⁷⁴⁴. Y a semejanza de los

⁷⁴¹ Art. 4. c. RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁷⁴² De hecho, entre los fines de la formación profesional para el empleo identificados en el art. 2. b RD 395/2007, de 23 de marzo, se concreta el “proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas”.

⁷⁴³ Según disponía el art. 8.3 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁷⁴⁴ Art. 24.1 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, que además concreta que el acuerdo deberá tener en cuenta la adecuación de las prácticas “al territorio donde se realicen y al mercado de trabajo correspondiente”.

acuerdos firmados en las acciones que incluían compromisos de contratación, los acuerdos para la realización de prácticas no laborales deberán contener una serie de elementos⁷⁴⁵:

A) Contenido de las prácticas, que deberá ajustarse a la programación de la actividad formativa en particular y en el marco de los planes, programas o acciones concretas, y que se deberá orientar a la adquisición de competencias identificadas en el marco de las cualificaciones incluídas en el CNCP y en relación con los módulos formativos asociados que se contemplan en el CMFP⁷⁴⁶.

B) Lugar de realización de las prácticas y horario, ya que de ello depende el coste de la realización de las prácticas –que podrá ser subvencionado–, y las ayudas a las empresas que favorezcan la realización de las prácticas.

C) Sistema de tutorías para su seguimiento y evaluación. Dado que la práctica debe guardar relación con las actividades que se desarrollarían si se estuvieran prestando servicios en un puesto de trabajo en particular, sería posible que en el acuerdo constara la posibilidad de contar en este tipo de medidas, con la colaboración de trabajadores de las empresas en las que se están realizando las prácticas, debiendo la negociación colectiva recoger dicha previsión para evitar que la tutorización perjudique al proceso productivo o al proceso formativo. Junto a ello, y puesto que la medida no supone más que una adaptación de la formación –que permitirá la adquisición de competencias en entornos reales de trabajo– pero como parte de una actividad formativa de mayor nivel, también podría preverse un sistema de tutorización externo, que permita constatar que el proceso de adquisición de competencias se ha desarrollado correctamente. En aquellos supuestos en los que la tutorización sea externa y exija la comprobación de las competencias adquiridas en el entorno de la empresa en la que se están desarrollando las prácticas, sería conveniente que la negociación colectiva regulara esta cuestión, para permitir el acceso de los tutores, concretar los momentos en que se desarrollará la tutorización, etc.

D) De todos estos extremos se tendrá que dar cuenta a la representación legal de los trabajadores en la forma que se determine en el correspondiente acuerdo y con anterioridad al comienzo de las prácti-

⁷⁴⁵ Art. 25.3 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁷⁴⁶ Ya que la realización de las prácticas en empresas forma parte de “*itinerarios integrados de formación para la inserción laboral*”, según dispone el art. 24.1 último párrafo Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

cas, teniendo derecho también a conocer de la relación de alumnos que participan en la misma. Nuevamente la concreción de esta obligación podría acordarse en la negociación colectiva, cuyo papel en esta materia es primordial para garantizar el desarrollo de las prácticas⁷⁴⁷.

2. Las prácticas tendrán que aparecer en la programación de cada acción formativa en particular, y deben guardar relación con la cualificación con la que se vincula la acción formativa y el correspondiente certificado de profesionalidad.

3. En la línea de coordinación entre las acciones formativas desarrolladas en España con las desarrolladas por otros países comunitarios en el marco de la Estrategia Europea de Empleo y del Marco Europeo de Cualificaciones, se podrán realizar prácticas en el extranjero, si bien en estos supuestos se exigirá la existencia de acuerdos –preferentemente de reciprocidad– o convenios suscritos con empresas u organismos de la UE o internacionales⁷⁴⁸.

4. La realización de prácticas no supone en ningún caso vinculación laboral con la empresa en la que se desarrollan, ya que como se avanzó, no se enmarcan en las acciones formativas de alternancia con el empleo, si bien las mismas pueden tener repercusión en los procesos productivos. Desde luego la realización de las prácticas no tendrá que suponer, en ningún caso, el desarrollo de todas y cada una de las actividades de un puesto de trabajo en concreto, ni se podrá obligar a obtener un determinado rendimiento.

5. Las empresas con las que se suscriba el acuerdo para la realización de prácticas, podrán recibir una compensación económica de hasta 6 euros por alumno/hora –de ahí que deba constar en el acuerdo dicho extremo⁷⁴⁹, incluyéndose en el mismo “*el coste de suscripción de una póliza colectiva de accidentes de trabajo*”⁷⁵⁰. La compensación se otorgará a las empresas en régimen de concesión directa por el órgano estatal o autonómico competente, según la concreta acción en la que se haya previsto la realización de las prácticas.

⁷⁴⁷ Art. 24.1 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁷⁴⁸ Art. 25.3 segundo párrafo RD 395/2007, de 23 de marzo, y art. 24.4 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁷⁴⁹ Art. 24.2 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁷⁵⁰ Art. 25.3 RD 395/2007, de 23 de marzo. El motivo es que como se avanzó, los participantes en las prácticas no son trabajadores de la empresa, y por lo tanto, no existe la obligación de cotización a la Seguridad Social, si bien sí se extiende a ellos las obligaciones que en materia preventiva corresponden al empresario.

6. Los alumnos participantes en las prácticas también podrán recibir becas y ayudas por la asistencia a las prácticas –de ahí que en ocasiones, y popularmente, se les conozca como becarios–.

h) Becas y ayudas por participar en acciones formativas

Tampoco se puede considerar una acción formativa en particular, sino una medida transversal a todas ellas, la posibilidad prevista en la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, de que los participantes en acciones formativas puedan recibir becas y ayudas, si bien en atención a la concreta modalidad de formación de oferta programada e impartida.

Los destinatarios de las mismas no podrán ser los trabajadores ocupados que participen en ninguna de las ofertas a que nos hemos referido anteriormente, ya que los destinatarios naturales de las becas serán los trabajadores desempleados:

1. Cuando participen en acciones formativas de planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados.

2. Cuando participen en acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados.

3. Cuando participen en acciones formativas que incluyan compromisos de contratación.

4. Cuando participen en acciones formativas realizadas en el marco de los programas para formación de personas con necesidades formativas específicas o con dificultades para su recualificación o inserción en el mercado de trabajo, y

5. Cuando participen en programas de formación en alternancia con el empleo.

Colectivos prioritarios para recibir las becas serán sin embargo:

1. Las personas desempleadas con discapacidad, y ello cuando participen en cualquiera de las modalidades de formación de oferta a que nos hemos referido anteriormente. Dado que se considerará persona con discapacidad quienes tengan reconocido un grado igual o superior al 33%⁷⁵¹, deberán acreditar dicho extremo junto con la solicitud y a través de certificación emitida por el IMSERSO o por el servicio correspondiente de la Comunidad Autónoma.

⁷⁵¹ Art. LISMI y Ley 51/2003, de 2 de diciembre.

2. Los alumnos de los programas públicos de empleo-formación según se contemple en su normativa específica.

3. Las personas desempleadas que participen en itinerarios de formación profesional personalizados, desarrollados en el marco de los Programas para formación de personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación, que se implementen tanto en el ámbito estatal como de Comunidad Autónoma.

Respecto de la cuantía de la beca, ésta será de 9 euros por día de asistencia a la actividad de formación⁷⁵², pudiendo incrementarse hasta en un 50% para los que participen en programas específicos de itinerarios de formación profesional personalizados. Además, todos los trabajadores desempleados podrán recibir ayudas de transporte, manutención y alojamiento, de acuerdo con la tabla que se acompaña y con las siguientes previsiones:

1. Si se utilizara transporte público para desplazamientos interurbanos o interinsulares, se determinará una cuantía distinta a la prevista en la tabla, de acuerdo con lo que se determine por la Administración pública competente, debiéndose concretar además, el sistema de justificación de dichos gastos

2. La ayuda al transporte en vehículo propio, sólo se otorgará:

A) Cuando no exista medio de transporte público entre el domicilio del alumno y el del centro donde se imparta la formación.

B) Cuando exista medio de transporte pero éste no disponga de un horario regular que permita la compatibilidad con el horario de la acción formativa.

3. La ayuda por alojamiento y manutención se percibirá cuando *“por la red de transporte existente, los desplazamientos no puedan efectuarse diariamente antes y después de las clases”*⁷⁵³, debiendo justificarse los gastos reales por medio del contrato de arrendamiento, factura de hospedaje o cualquier otro medio documental acreditativo.

La cuantía de dichas ayudas será como máximo:

⁷⁵² Anexo III. 1 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁷⁵³ Art. 26.3 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

TIPO DE AYUDA	CUANTÍA MÁXIMA
Transporte público urbano	1,5 €/día de asistencia
Transporte en vehículo propio	0,19 €/kilómetro
Manutención	12,00 €/día lectivo
Alojamiento y manutención en territorio nacional	80 €/día natural + gastos billete transporte en clase económica de desplazamientos inicial y final
Alojamiento y manutención en territorio extranjero	158,40 €/día natural + gastos billete inicial y final en clase económica

Además, se prevé un tipo de ayuda especial que se denomina “ayudas a la conciliación”, previstas en el art. 26.4 RD 395/2007, de 23 de marzo, y desarrollada en el art. 27 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, exigiéndose una serie de requisitos para su percepción, ya que su objetivo es permitir que las personas desempleadas puedan conciliar mientras se forman.

1. Podrán recibir dichas ayudas quienes en el momento de inicio de la acción formativa:

- A) Tengan a su cuidado hijos menores de 6 años.
- B) Tengan a su cuidado familiares dependientes hasta el segundo grado.
- C) No hayan rechazado ofertas de trabajo adecuadas en el plazo de un mes desde que se agotó el subsidio por desempleo o la prestación contributiva.
- D) No se hayan negado a participar en actividades de promoción, formación o reconversión profesional, en el plazo de un mes desde que se agotó el subsidio por desempleo o la prestación contributiva.
- E) Carezcan de rentas de cualquier clase superiores al 75 % del IPREM⁷⁵⁴, calculado en atención a la siguiente fórmula:

Suma de rentas de todos los in- / N.º miembros = -75% IPREM
 tegrantes de la unidad familiar unidad familiar

⁷⁵⁴ El IPREM se concreta en las Leyes de Presupuestos para cada año, siendo para el año 2010, 6.390,13 euros, según Disposición Adicional Decimonovena de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010.

Y teniendo en cuenta que computan como rentas: los salarios sociales, las rentas mínimas de inserción o las ayudas de asistencia social concedidas por las Comunidades Autónomas.

F) Todos estos extremos deberán acreditarse con la documentación que se exija por la Administración Pública competente

2. La cuantía de esta ayuda será el 75% del IPREM diario por día de asistencia⁷⁵⁵.

Tanto para la percepción de becas como de ayudas, se exige que el beneficiario asista la acción formativa, siendo causa de pérdida del derecho “*más de tres faltas de asistencia no justificadas al mes en cada acción formativa*”⁷⁵⁶. El régimen de concesión será directa, si bien se exige que previamente el alumno lo solicite de acuerdo con el procedimiento que se contemple en cada una de las modalidades de formación en las que participe, otorgándose las mismas por el SPEE o por los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, según tengan competencia en función de la modalidad de formación en que participa el alumno beneficiario de la beca o ayuda⁷⁵⁷.

i) Evaluación de la formación de oferta

En la línea ya marcada por la LOCFP, se exige una evaluación de la formación de oferta, con particularidades respecto de la general prevista para el subsistema de formación profesional para el empleo. Ésta se articula en torno a los ejes ya marcados por el RD 395/2007, de 23 de marzo, y se conecta con la Orden TAS 2307/2007, de 27 de junio, de forma que el sistema de evaluación de la formación profesional de oferta se realiza en idénticos términos que los allí contenidos respecto de la evaluación de la formación profesional de demanda, si bien con una particularidad: dado que en la formación de oferta pueden participar en el desarrollo de acciones formativas concretas tanto la Administración Pública estatal como la de las Comunidades Autónomas, se prevé la ejecución de un “*Plan de evaluación anual*”⁷⁵⁸.

⁷⁵⁵ El mismo, se concreta en la Disposición Adicional Decimonovena de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010, en 17,75 euros.

⁷⁵⁶ Art. 28.3 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁷⁵⁷ Art. 28 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

⁷⁵⁸ Vid. Arts. 33 a 38 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

E) Formación en alternancia con el empleo

Al margen de la formación para el empleo de demanda o de oferta, el art. 4. c RD 395/2007, de 23 de marzo, prevé como una iniciativa de formación, la formación en alternancia con el empleo, que se define como la que tiene por objeto “*contribuir a la adquisición de competencias profesionales de la ocupación mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo*”⁷⁵⁹, distinguiéndose, como se avanzó, dos tipos de iniciativas: la formación asociada al contrato para la formación y la formación asociada a los programas públicos de empleo-formación⁷⁶⁰.

a) Formación teórica de los contratos para la formación

Como primera iniciativa de la formación en alternancia, se contempla en el art. 27 RD 395/2007, de 23 de marzo, la formación teórica de los contratos para la formación, regulados en el art. 11 ET y en el RD 488/1998, de 27 de marzo. Sin entrar a profundizar sobre los aspectos laborales del mismo, sí parece conveniente indicar que los mismos tienen por objeto “*la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio, o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación susceptible de acreditación formal*”⁷⁶¹. Tras la entrada en vigor de la LOCFP, la formación tiene que orientarse a la adquisición de competencias identificadas en las distintas cualificaciones descritas en el CNCP y en relación con los módulos formativos del CMFP que sean susceptibles de certificación según el repertorio de certificados de profesionalidad.

De acuerdo con esta característica del contrato, y con la importancia que en el mismo se da a la formación que se denomina “teórica”, la misma se modula en el RD 395/2007, de 23 de marzo, y se proyecta sobre la que se regula en el art. 11.2 ET, de forma que ésta se vincula:

⁷⁵⁹ Art. 26.1 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁷⁶⁰ Art. 26.2 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁷⁶¹ Art. 11.2 ET (según redacción dada por el art. 12.2 del RD-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo), y art. 5 RD 488/1998, de 27 de marzo.

1. Con “la oferta formativa de las unidades de competencia de los certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previsto en el contrato laboral”⁷⁶².

2. En el supuesto de que no exista dicho certificado porque no está desarrollada la cualificación en el CNCP:

A) Con “los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas para las ocupaciones o especialidades relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato”⁷⁶³.

B) Con los contenidos formativos “determinados por las empresas y comunicados al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo”.

3. Con la formación previa del trabajador, en esa clara apuesta por la formación orientada a obtener títulos del sistema educativo que siempre ha inspirado la regulación de este contrato, de forma que si el trabajador no dispone del Título de ESO, la formación se dirigirá a completar la misma.

El resto de la regulación contenida en el art. 27 RD 395/2007, de 23 de marzo, no difiere de la prevista en la normativa laboral, por lo que se remite a ella en relación con cómo, cuándo y de qué manera se tiene que impartir ésta. La disposición adicional segunda del RD-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, señala, para fomentar la formación teórica en las pequeñas y medianas empresas que *el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo e Inmigración, establecerá procedimientos que flexibilicen y faciliten a los empresarios la impartición de la correspondiente formación teórica a los trabajadores contratados para la formación, especialmente en el supuesto de empresas de hasta 50 trabajadores.*

Respecto de la financiación de esta formación, se realizará en forma de bonificaciones en las cotizaciones empresariales de la Seguridad Social, ya diseñada en el marco de la formación profesional de demanda, y en los términos allí avanzados⁷⁶⁴. Es preciso señalar, además, que según lo dispuesto en la disposición adicional segunda del RD-Ley 10/2010, de 16 de junio, las bonificaciones empresaria-

⁷⁶² Art. 27.1 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁷⁶³ Art. 27. 1 RD 395/2007, de 23 de marzo, y 10.1 RD 488/1998, de 27 de marzo.

⁷⁶⁴ Art. 27. 5 RD 395/2007, de 23 de marzo.

les a la Seguridad Social para la financiación de dicho coste serán compatibles con las que estén contempladas para los contratos para la formación en programas de fomento del empleo.

b) *Programas públicos de empleo-formación*

Éstos, se identifican en el art. 28 RD 395/2007, de 23 de marzo, como los que tienen como finalidad “*mejorar la cualificación y las posibilidades de empleo de determinados colectivos de desempleados*”, rigiéndose por la normativa reguladora de los mismos, que según se avanzó anteriormente, se contiene:

1. Respecto de los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, en el RD 1593/1994, de 15 de julio⁷⁶⁵.
2. Respecto de los Programas de Talleres de Empleo, en el RD 282/1999, de 22 de febrero⁷⁶⁶.

La particularidad de estos programas tras la entrada en vigor del RD 3057/2007, de 23 de marzo, refiere a la formación que tienen que recibir los participantes en dichos programas y su conexión con la nueva estructura creada tras la entrada en vigor de la LOCFP y la creación del SNCP, ya que al igual que en el supuesto de la formación asociada al contrato para la formación, ésta será una formación que se identifica:

1. Con “*la oferta formativa de las unidades de competencia de los certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previsto en el contrato laboral*”⁷⁶⁷.

⁷⁶⁵ Desarrollado por la Orden Ministerial de 14 de noviembre de 2001, y por la Orden 3 de agosto de 1994, modificada por la Orden de 6 de octubre de 1998.

⁷⁶⁶ Desarrollado por la Orden de 14 de noviembre de 2001, y por la Orden de 30 de octubre de 2001, se configuran como Programas mixtos de empleo y formación. Dirigidos a las personas mayores de 25 años, especialmente las que mayores dificultades tienen para incorporarse al mercado de trabajo, parados de larga duración, mayores de cuarenta y cinco años, mujeres y personas con discapacidad, que adquieren formación profesional y práctica laboral a través de la realización de obras o servicios de utilidad pública o interés social, y que desarrollan sus actividades en los denominados nuevos yacimientos de empleo.

⁷⁶⁷ Art. 28.2 RD 395/2007, de 23 de marzo.

2. En el supuesto de que no exista dicho certificado porque no está desarrollada la cualificación en el CNCP:

A) Con “los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas para las ocupaciones o especialidades relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato”⁷⁶⁸.

B) Con los contenidos formativos “determinados por las empresas y comunicados al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo”.

3. Con la formación previa del trabajador, en esa clara apuesta por la formación orientada a obtener títulos del sistema educativo que siempre ha inspirado la regulación de este contrato, de forma que si el trabajador no dispone del Título de ESO, la formación se dirigirá a completar la misma.

La financiación de esta formación se realizará en forma de subvenciones previstas en el ámbito de la formación de oferta, que serán otorgadas a las entidades promotoras de dichos programas, y con cargo a la partida prevista para los programas de fomento del empleo en el presupuesto del SPEE⁷⁶⁹.

F) Acciones de apoyo, acompañamiento y complementarias

Definidas en el art. 4 d) RD 395/2007, de 23 de marzo, son aquellas iniciativas de formación “que permiten mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo”, identificándose con tres acciones:

1. Los estudios que con carácter general y sectorial se realizarán:

A) Por las Administraciones Públicas competentes⁷⁷⁰ o mediante contratación externa, y que tendrán que guardar relación con el SNCFP.

⁷⁶⁸ Art. 28.2 RD 395/2007, de 23 de marzo, y 10.1 RD 488/1998, de 27 de marzo.

⁷⁶⁹ Art. 28.3 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁷⁷⁰ En este supuesto a través de los Centros de Referencia Nacional como se indica en el art. 29.1 RD 395/2007, de 23 de marzo.

B) Los que se planifiquen en el marco del Programa anual de trabajo del Sistema Nacional de Empleo, por el SPEE y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, que serán complementarios de los anteriores⁷⁷¹.

2. Acciones de investigación e innovación, que se propondrán en el ámbito de la negociación colectiva sectorial estatal⁷⁷², y que se planificará plurianualmente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales⁷⁷³. Éstas tendrán como finalidad última mejorar la formación profesional para el empleo “*a nivel sectorial o intersectorial, o para la difusión del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo*”⁷⁷⁴, debiendo garantizarse la coordinación entre las acciones de ámbito estatal y autonómico.

3. Información y orientación profesional, que tendrán como finalidad asesorar a los trabajadores sobre “*las oportunidades de formación y empleo y con las posibilidades de reconocimiento y acreditación de su cualificación*”⁷⁷⁵. Dicha funciones se asumen por el Sistema Integrado de Información y Orientación Profesional, que se desarrolla por el Gobierno⁷⁷⁶, en el que deberán emprenderse como acciones concretas, el diseño de itinerarios profesionales individuales para:

A) La mejora de la empleabilidad de los trabajadores, y en atención a la mejora de sus cualificaciones profesionales.

B) El desarrollo del espíritu emprendedor.

C) El apoyo a las iniciativas empresariales y de autoempleo.

⁷⁷¹ Además, el art. 29.2 RD 395/2007, de 23 de marzo, concreta que en la planificación se detallará la financiación y los órganos responsables de su ejecución.

⁷⁷² Y por lo tanto por las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas y representativas en cada sector, como indica el art. 30.1 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁷⁷³ Si bien teniendo en cuenta, igualmente, las propuestas formuladas por las Comunidades Autónomas en el seno de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales y en las Comisiones de Coordinación y Seguimiento (art. 30.1 RD 395/2007, de 23 de marzo).

⁷⁷⁴ Art. 30.1 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁷⁷⁵ Art. 31.1 RD 395/2007, de 23 de marzo.

⁷⁷⁶ La estructura del sistema es compleja, por cuanto se requiere la actuación de los Servicios Públicos de Empleo, la participación de los interlocutores sociales y de los centros que imparten formación profesional.

IV. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Las Asociaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales han jugado un papel importante en la configuración del nuevo mapa de la formación profesional en nuestro país. Como ya se avanzó, la evolución normativa no supuso más que la plasmación de los Acuerdos que sobre la materia ya habían adoptado con anterioridad los interlocutores sociales, y éstos, en la nueva línea marcada, siguen siendo importantes a la hora de construir el SNCFP, principalmente al participar en el Consejo General de Formación Profesional⁷⁷⁷.

La importancia de sus compromisos en materia de formación profesional es patente, ya que serán consultados para la elaboración, desarrollo y modificación del CNCP y del CMFP, a ellos se les atribuye competencia para llevar a cabo las iniciativas de formación –tanto en el ámbito de la formación de demanda como en el de la formación de oferta–, ellos tienen la misión de programar acciones formativas concretas, fijar las reglas para extender la formación profesional a toda la población y a lo largo de toda la vida, implementar mecanismos para que sea posible el reconocimiento de las cualificaciones profesionales –especialmente mediante la adquisición de competencias por la experiencia profesional–, en definitiva, ellos son verdaderos protagonistas en un proceso, en el que la formación profesional se ha convertido en una herramienta al servicio de la sociedad.

1. LA IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A pesar de que la normativa no presta especial atención a la función que puede y debe asumir el convenio colectivo en la pro-

⁷⁷⁷ Que recuerdese era el órgano de asesoramiento del Gobierno en materia de formación profesional, que contaba con la participación de las Comunidades Autónomas y los agentes sociales (art. 5.2 LOCFP).

moción de la formación profesional, además de la participación de los agentes sociales con las Administraciones Públicas –estatal y autonómica– en la configuración del nuevo marco de la formación profesional, éstos asumen una función destacable. Los empresarios y sus asociaciones, y los sindicatos y representantes de los trabajadores, son, de entre los distintos sujetos encargados de poner en práctica las medidas articuladas en torno a la nueva formación profesional, los que más conciencia tienen de las necesidades reales de la población destinataria, y ello por cuanto son los mejores conocedores de la evolución del mercado laboral, del peso que los diferentes sectores tienen en el tejido productivo, de las carencias formativas de los trabajadores que prestan servicios en las empresas o de los futuros trabajadores que necesitarán para seguir siendo competitivos, es decir, ellos son los verdaderos evaluadores de las necesidades de formación profesional en contexto nacional, y los que más capacidad tienen para ejecutar las medidas contempladas legalmente⁷⁷⁸.

Por lo tanto su labor se proyecta –en la línea de configurar una sociedad moderna, competitiva y altamente cualificada– en dos direcciones:

1. Por un lado, serán los que deban canalizar las demandas de formación de las empresas y trabajadores, en cada momento histórico

⁷⁷⁸ Y ello por el peso que tienen en relación con dos de las modalidades de formación del marco de la formación profesional en el empleo. Por un lado, respecto de la formación profesional de demanda, al poder determinar cuáles son las necesidades de formación en cada momento y en cada ámbito empresarial o sector productivo, y por otro, en el de la formación profesional de oferta, ya que son los más cercanos a la población destinataria, pudiendo recoger y canalizar sus demandas de formación para conectarlas con la oferta formativa diseñada, y ello tanto en contexto nacional como europeo. Vid. FERRER DUFOL, J., “El diálogo social y la formación profesional en España”, *Boletín Cinterfor*, núm. 148, 2000, págs. 193-2006; GUTIÉRREZ GARCÍA, J.M., BARTIVAS CERESO, S.M., *La formación profesional específica*, Ministerio de Educación y Cultura, 1999; NAVARRO DOMENICHELLI, R., BOIX CUENCA, A., DÍAZ OCHEDA, C., *Orientación profesional y ocupacional*, Unión General de Trabajadores del País Valenciano, 2001; FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, J., “Formación de recursos humanos en la empresa”, *Estudios Financieros*, núm. 232, 2002, págs. 131-184; PEDRAJA IGLESIAS, M., RIVERA TORRES, P., MARZO NAVARRO, M., “Las competencias profesionales demandadas por las empresas: el caso de los ingenieros”, *Revista de educación*, núm. 341, 2006, págs. 643, 662.

y coyuntura económica concreta, y los que deberán diseñar, programar y ejecutar, acciones formativas en atención a dichas demandas⁷⁷⁹.

2. Por otro, son los que en mejor disposición están para acercar la formación profesional –según el nuevo marco creado–, a toda la sociedad, especialmente la trabajadora, ocupada o desempleada, y ello por cuanto disponen de la herramienta más flexible y adaptada de todas las existentes para adecuar la oferta de formación a los requerimientos de empresarios y trabajadores: la negociación colectiva⁷⁸⁰. Ésta se convierte, por lo tanto, en verdadero interruptor para el cumplimiento de los loables objetivos pretendidos con la configuración del nuevo Sistema de formación profesional en España, si bien para ello se requiere un profundo conocimiento de cómo éste se articula, en qué vertientes pueden actuar, y sobre qué colectivos se proyecta, ya que en caso contrario las medidas negociadas sólo serán repetitivas, estarán ancladas en el pasado, y no conseguirán los beneficios que posiblemente reportaría la negociación de convenios colectivos modernos que recogieran todas las posibilidades que les ofrece el SNCFP creado por la LOCFP.

Si bien el art. 3 e) RD 395/2007, de 23 de marzo, vincula el subsistema de formación profesional para el empleo con el diálogo social y la negociación colectiva sectorial, de lo que podría deducirse que en realidad serían los convenios colectivos sectoriales estatales los que tendrían que contemplar la estrategia de formación en cada uno de los sectores productivos, en la práctica no sólo ésta tendrá un importante papel que asumir, sino que según la estructura negociadora que se haya diseñado, todos y cada uno de los convenios colectivos –incluidos los provinciales, de empresa o ámbitos inferiores–, tendrán que adecuar el diseño programado a nivel sectorial estatal a los particulares requerimientos de empresarios y trabajadores en dichos ámbitos. A pesar de ello, como se analizará posteriormente, el papel de los convenios colectivos sectoriales estatales pasa a ser fun-

⁷⁷⁹ Recuérdese que el RD 395/2007, de 23 de marzo, otorga un especial protagonismo en la configuración del subsistema de formación profesional a la negociación colectiva.

⁷⁸⁰ Esta fórmula de consenso se convertirá en el procedimiento más adecuado para diseñar las estrategias de formación que requieren las empresas para ser más productivas y competitivas, al mismo tiempo que pueden ponerse al servicio de los trabajadores orientando su formación, vinculándola al CNCP y su correspondiente CMFP, para conseguir efectos positivos en su empleabilidad.

damental, y ello por cuanto su estrategia se copia y moldea en convenios colectivos de ámbitos inferiores, permitiendo, en ocasiones, adecuar dicho diseño a las concretas necesidades de formación en un ámbito territorial o funcional particularizado.

2. DIFICULTADES PARA EL DESARROLLO DE PROCESOS NEGOCIADORES SOBRE CUESTIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL

No puede obviarse que existen dificultades en el desarrollo de los procesos negociadores para la incorporación de cláusulas sobre formación profesional, y ello por dos razones:

1. La primera se conecta con la propia dinámica del proceso negociador, en el que se tienen que realizar concesiones mutuas en un contexto en el que la formación profesional es una materia más del convenio colectivo, y a veces menor.

2. La segunda proviene de la complejidad que supone adecuar los convenios colectivos a las exigencias del nuevo contexto de la formación profesional, dado que la legislación es compleja, y la formación profesional se proyecta sobre un gran número de materias, exigiendo en ocasiones –por ejemplo respecto de la necesidad de adecuar los sistemas de clasificación profesional al SNCFP– eliminar lo antiguo para crear algo nuevo sobre lo que no existe muchas experiencias negociadoras.

Ambas dificultades pueden salvarse si se tiene en cuenta, en contexto global y coordinado, cuáles son los beneficios resultantes de los acuerdos que se alcancen durante los procesos de negociación, su escaso coste, y la facilidad para articular medidas de fomento de la formación, aunque para ello se exija un claro conocimiento de cómo las mismas pueden implementarse.

A) Dificultades para la adopción de acuerdos

La primera dificultad para incorporar cláusulas de formación que sirvan a los objetivos pretendidos con el diseño del nuevo mapa de la formación profesional, proviene de la propia dificultad para la adopción de acuerdos.

El proceso de negociación de convenios colectivos es complejo, ya que en estas normas negociadas se regulan materias de índole económica, laboral, sindical, etc. y las cuestiones relacionadas con la formación profesional son un bloque más del conjunto de materias que se llevan a los procesos negociadores⁷⁸¹. Las dificultades para la adopción de acuerdos en procesos en los que existen notables divergencias respecto del contenido del convenio, tiene por lo tanto una influencia notable y nada deseable en la ausencia de regulación de cuestiones formativas.

Para evitarlo, es preciso no sólo mejorar las relaciones entre los sujetos negociadores, sino además intentar identificar en cada proceso de negociación aquellas cuestiones formativas sobre las que se pueden lograr acuerdos beneficiosos para empresarios y trabajadores, y que no influyen notablemente otros bloques negociadores –jornada, salarios, etc.–.

Para ello es conveniente un conocimiento profundo de cuáles son las cuestiones que se pueden negociar y cómo pueden negociarse, lo que implica, a su vez, la comprensión del nuevo sistema creado⁷⁸², y la creencia de que lo nuevo es mejor que lo viejo⁷⁸³, para evitar una conflictividad innecesaria que provocaría no pocas disfuncionalidades y escasos beneficios⁷⁸⁴.

⁷⁸¹ El art. 85.1 ET deja libertad a las partes para fijar el contenido de los convenios colectivos, excepto respecto de aquellas cuestiones de obligada negociación previstas en el art. 85.3 ET, y entre las que no se encuentran materias vinculadas a la formación profesional.

⁷⁸² Precisamente a ello es a lo que se han dedicado las páginas anteriores, y ello por cuanto se tiene la creencia de que sólo a través del conocimiento se pueden desarrollar potencialidades, incluso en materia de negociación de cuestiones formativas. Por ello, se ha intentado ofrecer una visión en la que partiendo de lo existente con anterioridad a las reformas, se aclare el nuevo panorama de la formación profesional en España y en Europa, sirviendo de guía a utilizar en cualquier proceso de negociación.

⁷⁸³ También se ha enfatizado en páginas anteriores en esta vertiente. No puede olvidarse que en realidad las novedades incorporadas no se han realizado en contexto nacional, sino en un contexto global en el que la formación se pone al servicio del ejercicio de los derechos contenidos en la normativa europea por una población que asciende al 11% de la población mundial.

⁷⁸⁴ Un ejemplo es el previsto en el Convenio colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera de las Illes Balears (BO. Illes Balears 17 septiembre 2008), en el que, en materia de formación, se contempla: “*La vigencia de este Capítulo, que contiene los tres artículos antes reseñados, se mantendrá hasta tener cabal conocimiento de la Sentencia que el Tribunal Supremo tiene pendiente dictar*”

B) Dificultades derivadas de la complejidad del mapa de formación profesional creado tras la LOCFP

Si bien la normativa de formación profesional del sistema educativo y para el empleo se adopta en la intención de aclarar el nuevo panorama creado tras la entrada en vigor de la LOCFP, la pretensión de integrar los tradicionales subsistemas de formación profesional, y conectarlos –en un contexto global de formación fomentado desde instituciones comunitarias– con el Marco Europeo de Cualificaciones, lleva a que muchos de los negociadores se pierdan en el entramado de medidas contempladas, lo que desincentiva la incorporación de medidas novedosas que repercutirían favorablemente en la competitividad, la productividad y la mejora de las cualificaciones de los trabajadores que prestan servicios en el ámbito del convenio colectivo.

Para evitarlo es preciso poner en práctica medidas –ya dispuestas en la normativa– de apoyo, acompañamiento y complementarias, entre las que podría encuadrarse este estudio, y que sirven para dar a conocer los cambios tanto a los sujetos negociadores como a los sujetos beneficiarios de las medidas que se pueden negociar y que efectivamente se hayan incluido en el texto de los convenios colectivos. Ello sin embargo, requiere de una acción coordinada en cuatro pasos:

1. El primer paso se correspondería con medidas de difusión de la formación profesional –que también pueden ser consideradas medidas formativas–, y cuya finalidad sería dar a conocer el nuevo marco de la formación profesional, tanto a los sujetos negociadores como a la sociedad beneficiaria⁷⁸⁵.

2. En un segundo paso sería preciso profundizar en cuestiones concretas, formando a los negociadores sobre la influencia del nuevo marco de formación profesional diseñado en el CNCP y CMFP, en los ámbitos en que el proceso de negociación se desarrolla, y so-

interpretando el artículo 28 del Convenio anterior, a raíz del recurso interpuesto contra la Sentencia núm. 272/2006, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears de 15-6-2006. Así mismo, se acuerda, que una vez se conozca la citada resolución judicial, se creará un Grupo de trabajo en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio para que confeccione un proyecto del contenido íntegro del Capítulo”.

⁷⁸⁵ Ello ya se está realizando en un contexto muy particularizado y que no ha sido objeto de análisis en este trabajo (comúnmente denominado Proceso de Bolonia) en el ámbito de la formación universitaria, pudiendo extrapolarse dichas medidas de difusión al contexto de la formación profesional.

bre las posibles vías para adoptar acuerdos sobre materias formativas concretas.

3. En un tercer paso se exigiría informar y formar a empresarios y representantes legales de los trabajadores sobre cómo se articula el SNCFP, cuáles son las acciones formativas que pueden desarrollarse en ámbitos concretos, y cómo se puede participar en las mismas. Ello les permitiría asumir el importante papel de divulgadores del SNCFP y de orientadores sobre las cualificaciones que se exigen en cada empresa o sector productivo, acercando la oferta de formación a los destinatarios de la misma. Los efectos positivos son indudables, ya que fomentaría la participación de los trabajadores en acciones de formación para la adquisición de las cualificaciones requeridas por el mercado laboral, incrementaría la productividad y mejoraría la competitividad de las empresas.

4. En último lugar, es preciso erradicar la tradicional creencia social de que la formación profesional se vincula con procesos formales de formación y en el ámbito de la formación profesional reglada o de la ocupacional y continua⁷⁸⁶, cuya oferta de formación es desestructurada y está poco orientada a la satisfacción de sus necesidades de ocupación, mejora de empleo o proyección personal y social.

En la implementación de dichas medidas, se requiere el conocimiento, por un lado, de las ayudas para la realización de las mismas, y por el otro, de la articulación del propio SNCFP. En el diseño normativo se prevé la colaboración de Administraciones Públicas –estatal y autonómica–, asociaciones empresariales, sindicales, centros de formación, etc. para conseguir crear una verdadera conciencia social de que la formación profesional permite mejorar las cualificaciones exigidas por el mercado de trabajo nacional o europeo, lo que tendrá efectos beneficiosos para empresarios, trabajadores y sociedad en general.

a) Dos líneas de identificación de sectores productivos: el diseño de familias profesionales del CNCP y la materializada en la negociación colectiva sectorial

Descendiendo a problemas concretos que pueden influenciar los procesos de negociación, es importante destacar que el más evidente

⁷⁸⁶ Se utiliza la terminología antigua puesto que la sociedad todavía identifica las acciones formativas con los tradicionales subsistemas de formación.

es el que proviene de la necesidad de que las medidas negociadas se articulen en el contexto del SNCFP, que sirve de referencia en materia de formación profesional y que en ocasiones exige una reformulación de todo el proceso de negociación en su conjunto.

La adopción de normativa que sirve para articular el SNCFP, no ha influido en la modificación de la normativa laboral sobre la que se proyecta, por lo que no se han cambiado las dinámicas negociadoras para facilitar el acercamiento de las cláusulas de formación al nuevo marco creado.

Como se avanzó, la LOCFP es la actual referencia en materia de formación profesional en nuestro país, cuya finalidad básica era crear el SNCFP, marco de referencia de las acciones adoptadas en el ámbito de los subsistemas de formación profesional del sistema educativo y de formación profesional para el empleo. Ésta tiene como principal herramienta el CNCP, en el que se listan las cualificaciones identificadas en el sistema productivo y hacia las que se tiene que orientar cualquier iniciativa, programa o acción de formación que se implemente y en cualquier ámbito, y su correlativo CMFP, en el que se identifican los módulos formativos que suponen referencia común para la integración de las ofertas de formación.

Tradicionalmente la negociación colectiva se ha articulado en torno a sectores productivos que en la actualidad no coinciden con el marco de cualificaciones creado en el CNCP, y ello aún cuando en el CNCP, por definición, se incluyen cualificaciones identificadas en los sectores productivos. Las familias profesionales en las que se han organizado las cualificaciones, no se corresponden con la realidad negociadora en sectores productivos concretos, existiendo dos líneas de identificación de sectores productivos diferenciadas: por un lado, la creada al diseñar el CNCP en torno a familias profesionales, y por otro, la negociación colectiva sectorial real.

Ello provoca disfunciones y plantea problemas, tanto en la posibilidad de incorporación en los convenios colectivos negociados de cláusulas que vinculen medidas o acciones concretas de formación con las diseñadas en el CNCP, como en la orientación del clausulado a la adquisición de competencias que permitan a los sujetos cualificarse de acuerdo con la estructura creada en el CNCP.

Desde luego no es necesario que exista una total correspondencia entre la estructuración de la negociación colectiva sectorial y el CNCP, lo que obligaría, en un proceso en cadena, a identificar nuevos sectores durante el proceso de negociación en correspondencia con la estructuración del CNCP, o a hacer desaparecer del panorama

negociador aquellos convenios colectivos que no se correspondieran con los sectores incluidos en las familias profesionales identificadas en el CNCP, provocando, además, la necesidad de que las Asociaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales rediseñaran su estructura organizativa para adecuarse al nuevo marco de negociación sectorial. Además, no serviría al espíritu diseñado por la LO-CFP al crear el SNCFP, ya que podría orientar el proceso de negociación a la adquisición de competencias específicas, impidiendo la transferencia de cualificaciones hacia sectores productivos distintos. Sin embargo, para evitar disfuncionalidades y permitir que efectivamente la negociación colectiva oriente las medidas y acciones a las cualificaciones identificadas en el CNCP, es preciso examinar cómo ambos pueden conectarse.

b) Interconexión entre el CNCP y la negociación colectiva sectorial

Las disfunciones derivadas del doble sistema de identificación de sectores productivos —el creado por el CNCP y el real de la actual estructura de negociación colectiva sectorial— ha complicado el análisis del tratamiento de la formación profesional en la negociación colectiva, de lo que se deduce que también pueden existir problemas a la hora de identificar y programar durante los procesos negociadores medidas y acciones dirigidas a la adquisición de competencias identificadas en el CNCP. En un intento de organizar lo existente, se ha examinado con detenimiento el ámbito de los convenios colectivos, intentando ajustar el análisis partiendo de la siguiente estructuración:

1. Respecto de los convenios colectivos de empresa, éstos se han analizado por su vinculación con un sector productivo en concreto, determinado por la función que en el mercado asume dicha empresa y que coincidiría con su actividad principal. Así, identificada dicha actividad, ésta se correspondería con un sector productivo articulado en la negociación colectiva sectorial, que a su vez se correspondería con el vinculado a una familia profesional del CNCP, derivando el examen de dicho convenio colectivo al análisis conjunto del sector correspondiente a la actividad de dicha empresa. Ello sin embargo plantea problemas de identificación de cuál es la actividad principal de la empresa y su anclaje en el examen de la negociación colectiva de una familia profesional en particular, sobre todo

cuando dicha actividad podría estar relacionada con varios sectores productivos⁷⁸⁷.

2. Respecto de los convenios de sector, éstos se han examinado en atención a la familia profesional de las diseñadas en el CNCP con la que guarda más afinidad. Nuevamente la correspondencia no es exacta, ya que un convenio colectivo sectorial en particular, podría identificarse con el ámbito competencial de varias familias profesionales⁷⁸⁸, de forma que las medidas o acciones formativas que contemple, podrían ponerse en relación con la adquisición de competencias correspondientes a varias de ellas. En este supuesto es preciso recordar que el CNCP no identifica cualificaciones estancas, sino que éstas se interconectan de forma que en atención a las competencias adquiridas por los trabajadores a través de procesos formales, no formales o informales, que deben aparecer reconocidos en los convenios colectivos, se conseguiría la acreditación de competencias y la obtención de certificados de profesionalidad que servirían para el desempeño de funciones en entornos laborales de varias familias profesionales. Por ello, un defectuoso encuadramiento a efectos de análisis, no distorsionaría las conclusiones respecto de la efectividad de las cláusulas de formación contenidas en dicho convenio colectivo.

Desde luego podría haberse optado por un análisis de los convenios colectivos diferente –segmentado por sectores productivos y no por familias profesionales–, pero en el marco actual de la formación profesional creado por la LOCFP, que pretende la mejora de las cualificaciones según las identificadas en el CNCP⁷⁸⁹, ha parecido conveniente estructurar el análisis de la negociación colectiva en aten-

⁷⁸⁷ Por ejemplo, el análisis del convenio colectivo de la empresa “Pescanova Alimentación SA” (BO. Pontevedra 29 octubre 2008), podría haberse realizado en el marco de análisis de la negociación colectiva de la familia profesional “Industrias Alimentarias” o “Marítimo-Pesquera”.

⁷⁸⁸ Por ejemplo, el convenio colectivo del sector de Almacenistas y Detallistas de Alimentación de Sevilla (BO. Sevilla 25 febrero 2009), podría examinarse en el marco de la familiar profesional “Industrias Alimentarias” o “Comercio y Marketing”.

⁷⁸⁹ Cualificaciones que se podrán evaluar y certificar una vez que se hayan adquirido competencias por procesos formativos diversos (formales, no formales, informales) y en virtud de acciones diferentes (participación en cursos de formación profesional del sistema educativo, o para el empleo, y dentro de ésta en el ámbito de la formación de oferta o de demanda).

ción a si las medidas negociadas favorecen la participación de trabajadores en acciones formativas diseñadas en torno a la adquisición de competencias identificadas en el CNCP. Para ello, el sistema de clasificación para el análisis de los convenios colectivos ha tenido en cuenta un proceso en cascada en el que ha sido preciso identificar:

1. Cuáles son los sectores productivos sobre los que se ha proyectado la negociación.
2. Cuál es el ámbito funcional de cada uno de los convenios colectivos negociados, para incluir su análisis en el marco de estudio de la negociación colectiva correspondiente a una familia profesional en particular.
3. Cuál es el entorno profesional identificado en las cualificaciones de cada familia profesional del CNCP, para permitir que la catalogación de dicho convenio sea lo más exacta posible.

Una vez identificados dichos extremos, se ha considerado conveniente estudiar el clausulado del convenio colectivo en el marco de negociación de sectores comprendidos en una familia profesional en particular. Para ello, se ha analizado la relación entre ámbito funcional del convenio y entorno profesional de las cualificaciones identificadas respecto de cada familia profesional, de forma que se entiende que el sector identificado en el convenio colectivo se corresponde con una familia profesional en particular, cuando el ámbito funcional del mismo se identifica de forma preponderante con los entornos profesionales definidos en las cualificaciones de cada familia profesional.

3. OPCIÓN METODOLÓGICA PARA EL ANÁLISIS DE LAS CLÁUSULAS DE FORMACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Siguiendo este modelo, el análisis de los convenios colectivos se ha realizado examinando si el clausulado permite, facilita o dificulta, la adquisición de competencias identificadas en las cualificaciones de las 26 familias profesionales en que se ha articulado el CNCP, y respecto de las medidas y acciones que se han diseñado en el marco de la estrategia de formación profesional del sistema educativo o para el empleo, y en todas sus vertientes –en el ámbito de la formación de oferta, acciones de las empresas y permisos individuales de formación, y en el ámbito de la formación de demanda respecto de

las materias, acciones o medidas que pueden ser susceptibles de negociación, etc.—.

La metodología empleada ha obligado a realizar una labor de selección y de estructuración de más de 500 convenios colectivos, y ello en atención a dos variables: estructuración del análisis en torno a las familias profesionales —y de acuerdo con los criterios anteriormente mencionados— y delimitación temporal.

A) Segmentación del análisis en torno a la correspondencia entre familia profesional y ámbito funcional del convenio colectivo

Si bien la forma más sencilla de analizar los convenios colectivos hubiera sido simplemente recurriendo a si contemplan o no medidas formativas y si éstas tienen conexión con el SNCP y la normativa de desarrollo de la formación profesional del sistema educativo y para el empleo, se ha optado por seguir una fórmula novedosa que implica determinados riesgos que no pueden ser obviados.

Dicha opción se ha tomado teniendo en cuenta que el objetivo del análisis del clausulado de los convenios colectivos es no sólo mostrar el estado de la negociación de cuestiones formativas, sino sobre todo, detectar el grado de vinculación de las cláusulas negociadas con los objetivos pretendidos al adoptar la legislación en la que se contienen las concretas iniciativas y acciones que se pueden emprender, y ello para examinar si efectivamente la negociación colectiva influye, mejora o dificulta, la participación de empresarios y trabajadores en acciones o iniciativas que permitan la adquisición de competencias y la mejora de las cualificaciones.

Para ello era necesario abordar el análisis no desde posturas tradicionales de examen de los convenios colectivos, sino desde una nueva perspectiva conectada con la nueva orientación que se da a la formación profesional en el siglo XXI, partiendo de la estructuración del análisis no en el marco de tradicionales sectores, sino en el de las familias profesionales del CNCP. Ello sin embargo ha ocasionado, como ya se avanzó, ciertos problemas, sobre todo de encuadre de cada convenio colectivo en una familia profesional en particular, cuando no existe plena coincidencia entre ámbito funcional del convenio y entorno profesional identificado en las cualificaciones de cada familia profesional. En principio, la inclusión de un convenio colectivo en el conjunto de los examinados respecto de una familia

profesional en particular, ha respondido a una opción personal que sin embargo ha intentado mantener la coherencia con la estructura del CNCP, y sin que el hecho de que la opción elegida no sea compartida, desvirtúe las conclusiones, por cuanto en el marco global de la LOCFP, la adquisición de competencias por la participación en acciones formativas y ejercicio de los derechos contenidos en el convenio colectivo, tendrá un efecto expansivo sobre el resto de familias profesionales, ya que el destinatario de la formación adquirirá competencias que le permitirán su progresión en el nivel de cualificaciones de esa u otras familias profesionales.

B) Selección de convenios: marco temporal y ámbito de negociación

El examen de todos los convenios colectivos negociados o que han estado vigentes durante el tiempo en que se ha desarrollado esta investigación, sería inviable, por lo que ha sido preciso realizar una selección atendiendo a criterios temporales y de ámbito de negociación.

Respecto del criterio temporal, la opción elegida ha sido la selección de convenios colectivos negociados, publicados y vigentes, a fecha 1 de enero de 2007 hasta el cierre de este trabajo en febrero de 2010.

Respecto del ámbito de negociación, se han analizado convenios colectivos sectoriales estatales, provinciales, de Comunidad Autónoma y de otros ámbitos, incluidos los convenios colectivos de empresas, y se ha tenido en cuenta, a la hora de formular propuestas, que en el análisis y descripción de iniciativas que se contienen en este estudio, aparecieran convenios colectivos de todos los sectores y todos los ámbitos.

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO

El primer obstáculo a salvar para conseguir que la negociación colectiva se ponga al servicio de la formación profesional, haciendo que ésta adquiera el peso que ya ha tenido la incorporación de medidas fruto de otra serie de novedades legislativas⁷⁹⁰, es conocer

⁷⁹⁰ Como las previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, y su normativa de desarrollo, o la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, entre otras.

en el nuevo marco creado qué función puede asumir la negociación colectiva, para posteriormente analizar si los negociadores han recogido el testigo y han adaptado los convenios para orientar las medidas negociadas a la mejora de las cualificaciones de los trabajadores.

A) Aspectos negociables

El tradicional estudio en compartimentos estancos de la formación profesional reglada, ocupacional y continua, tiene que desterrarse. Como se avanzó, el nuevo mapa de la formación profesional creado tras la entrada en vigor de la LOCP, pretende la integración de las diferentes ofertas de formación profesional a través del CNCP, el CMFP y un sistema de evaluación y acreditación de competencias profesionales.

Si bien por la propia configuración de esta formación –especialmente por su consideración de derecho fundamental al conectarse con el derecho a la educación del art. 27 CE– se exige la adopción de medidas particularizadas que quedan al margen de la negociación colectiva –al ir dirigidas a quienes por su edad no pueden acceder a un empleo–, en el nuevo contexto creado tras la entrada en vigor de la LOCFP y de la LOE, la formación profesional del sistema educativo se pone por fin al servicio del empleo, recogiénose en la negociación colectiva aquellos derechos contenidos en el ET, que sirven a facilitar el acceso a la formación profesional del sistema educativo, o que sirven de tránsito de éste al empleo.

El hecho de que la negociación colectiva se ponga al servicio de la formación profesional del sistema educativo, responde al propio diseño de la LOCFP, que exigía la participación y cooperación no sólo referida al diálogo social al más alto nivel⁷⁹¹, sino la conectada con los procesos negociadores de convenios colectivos. En efecto, hasta ahora sólo era conocido que la finalidad de la formación profesional del sistema educativo respondía a la necesidad de preparación de “*los alumnos y alumnas para la actividad en el campo profesional*”, permitiendo la “*adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de la vida*”⁷⁹², en la creencia de

⁷⁹¹ Que como se avanzó, puede tener importancia en el diseño y elaboración de la normativa de desarrollo.

⁷⁹² Art. 9.2 LOE.

que este tipo de formación profesional servía para que aquellos jóvenes que optaran por un itinerario de formación profesional, obtuvieran un empleo de calidad.

El panorama creado tras la LOCFP cambia, de forma que no sólo la formación profesional del sistema educativo tiene que tener en cuenta los requerimientos del mercado de trabajo para adecuar los itinerarios de formación que ofrece, sino que el tejido productivo también tiene que tener en cuenta dicha oferta formativa de la formación profesional del sistema educativo, para permitir que sea accesible a la población empleada.

Dado que la oferta de formación del sistema educativo se conecta con el SNCFP, a la negociación colectiva le corresponde asumir el papel de potenciador de la formación profesional reglada, y ello desde distintos frentes:

1. En el acceso al empleo. Los convenios colectivos pueden disponer de cláusulas que conecten los requisitos de acceso al empleo en una concreta categoría profesional, con la obtención de determinados títulos de formación profesional.

2. En el régimen de ascensos. El hecho de que el art. 24. 1 ET, permita que el régimen de ascensos en las empresas se regule por convenio colectivo, teniendo en cuenta que uno de los requisitos que pueden ser tenidos en consideración será la formación, llevará a que se negocien procedimientos de ascenso conectados con la obtención de un título, y ello de forma automática o en conjunción con otras reglas –antigüedad, méritos, etc.–.

3. En la posibilidad de permitir la participación de los trabajadores en cursos ofrecidos desde el sistema educativo. Junto a ello, y para potenciar dicho aspecto, es necesario que los convenios colectivos recojan cláusulas que permitan el disfrute de permisos y la adecuación de la jornada de trabajo para la asistencia a dichos cursos en la línea ya prevista en el art. 23 ET, debiendo aclararse cuestiones como:

- A) Si los permisos serán o no retribuidos.
- B) Por cuánto tiempo se podrán disfrutar.
- C) Con qué formación se vincula.
- D) Procedimiento de solicitud etc.

4. Mejorando la empleabilidad de los trabajadores, siendo posible la incorporación de cláusulas que conecten las acciones forma-

tivas de las empresas con las posibilidades que ofrece el sistema educativo para la mejora de sus cualificaciones. Para ello podrá diseñarse una estrategia de negociación en el marco de la formación de demanda o de oferta, y en relación con las acciones formativas en las empresas⁷⁹³ –generales o específicas–, que conecte acciones formativas con la oferta de formación del sistema educativo.

5. Permitiendo que las acciones formativas con compromisos de contratación que se diseñen en cada convenio colectivo, favorezcan la incorporación al mercado de trabajo de personas que participen en procesos formativos del subsistema de formación profesional del ámbito educativo.

6. Potenciando que la formación teórica de los contratos para la formación se conecte, igualmente, con la oferta de formación del sistema educativo.

B) Aspectos negociados

Las medidas contempladas en la negociación colectiva suelen referir a los derechos identificados en el art. 23 ET, en el que se contempla que 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, y 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*”. Detectándose diferentes líneas de negociación en los convenios colectivos.

En todas las familias profesionales existe una tendencia a simplemente recoger el mandato previsto en el art. 23.2 ET –“*en los convenios colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos*”–, copiando el precepto legal pero sin desarrollarlo, y contemplando la posibilidad de disfrutar de permisos para concurrir a exámenes de titulaciones ofrecidas en el marco de la formación profesional del sistema educativo. Igualmente, suelen incluirse cláusulas por las que se otorga el derecho a los trabajadores de adaptar la

⁷⁹³ Que debe guardar relación con la actividad empresarial según indica el art. 12 RD 395/2007, de 23 de marzo.

jornada o elegir turno de trabajo, pero sin desarrollar ningún tipo de innovación respecto de cómo se articulará la misma.

Analizando los convenios colectivos incluidos en las distintas familias profesionales, se detecta un escaso interés sobre la incorporación de novedades. A continuación se organizan los aspectos recogidos en la negociación colectiva por familias profesionales.

— En la familia profesional “Agraria”, los convenios colectivos contemplan el disfrute de permisos para el ejercicio de derechos educativos generales⁷⁹⁴, copiando en numerosas ocasiones el precepto legal pero sin desarrollarlo⁷⁹⁵, o previendo la posibilidad de adaptar la jornada o elegir turno de trabajo, igualmente sin grandes novedades respecto de lo dispuesto en el art. 23 ET⁷⁹⁶.

Sólo algunos convenios establecen una conexión, siquiera mínima, con la realización de estudios de la oferta formativa del CMFP. Un ejemplo de ello es el Convenio colectivo del sector agropecuario de Málaga (BO. Málaga 14 agosto 2009), cuyo art. 21 prevé como obligación:

“2. *Estructurar, desarrollar y confluir programas de formación profesional con programas de formación reglada y otros programas, creando un itinerario de ciclos formativos*”⁷⁹⁷.

⁷⁹⁴ Como el Convenio Colectivo agropecuario de Cataluña para los años 2008-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 11 noviembre 2008), art. 35, que prevé “*un permiso sin remuneración por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos educativos generales de formación profesional*”. Algunos convenios, como el Convenio Colectivo de Empresas de Producción de Plantas Vivas y su Venta de Jaén (BO. Jaén 4 junio 2009), art. 11 d), desarrolla aún más la previsión, identificando la formación con la que ya ni siquiera está prevista en la normativa educativa (ya que se alude, por ejemplo a la asistencia a exámenes de BUP o de educación general básica).

⁷⁹⁵ Convenio Colectivo de Trabajo para Empresas Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos (BO. Región de Murcia 25 julio 2008); Convenio Colectivo de Actividades Agropecuarias de Alicante (BO. Alicante 4 febrero 2008), art. 40.

⁷⁹⁶ Convenio Colectivo de Actividades Agropecuarias de Alicante (BO. Alicante 4 febrero 2008), art. 40; Convenio Colectivo provincial Agropecuario de Cuenca (BO. Cuenca 22 enero 2010).

⁷⁹⁷ En idéntico sentido Convenio Colectivo de sector Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de Sevilla y su provincia (BO. Sevilla 9 octubre 2008).

Otros, como el Convenio Colectivo del Sector de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos (BO. Comunidad de Madrid 17 enero 2008), art. 10, simplemente otorgan el derecho a la asistencia de cursos de formación “*que puedan complementar su formación integral*”.

— En la familia profesional “Industrias Alimentarias”, la negociación colectiva contempla permisos para el ejercicio de derechos educativos generales⁷⁹⁸ y para concurrir a exámenes⁷⁹⁹, concretándose en algunos supuestos si los mismos son retribuidos o no⁸⁰⁰, o si se computan como tiempo de trabajo efectivo⁸⁰¹, e igualmente se prevé la posibilidad de adaptar la jornada de trabajo⁸⁰², y de solicitar horario compatible con los estudios, previa justificación y acreditación de la realización del curso⁸⁰³.

Como cuestiones de interés: algún convenio colectivo prevé incentivos económicos en forma de ayudas para participar en cursos de formación reglada, detallando que la cuantía de las mismas depende de la titulación a obtener⁸⁰⁴, otros otorgan potestades a la co-

⁷⁹⁸ Convenio Colectivo para el sector de almacenistas y embotelladores de vinos del Principado de Asturias (BO. Del Principado de Asturias de 16 de febrero de 2009), art. 6. h).

⁷⁹⁹ II Convenio Colectivo de las Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus Derivados de Extremadura” (DO. Extremadura 18 agosto 2007), art. 21 h).

⁸⁰⁰ Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 18 junio 2007), art. 21, que indica que serán retribuidos “*los diez primeros días del año, no retribuyéndose los que excedan del mencionado número*”.

⁸⁰¹ Convenio Colectivo del sector de embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo para Cantabria (BO. Cantabria 20 noviembre 2008), art. 54, en el que además se obliga a notificar las ausencias y presentar justificante de la convocatoria de examen.

⁸⁰² Convenio Colectivo para Industrias Vinícolas y Alcohólicas (BO. Región de Murcia 10 septiembre 2009); Convenio Colectivo de trabajo de Aguardientes, Compuestos, Licores y Siderías (BO. Región de Murcia, 7 agosto 2007), art. 26; Convenio Colectivo de trabajo de sector de las industrias vinícolas de la provincia de Tarragona para los años 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 9 octubre 2007), art. 28 b); Convenio Colectivo Provincial de trabajo para los años 2007-2009, de la Industria de la Alimentación de Almería (BO. Almería 14 septiembre 2007), art. 17; Convenio Colectivo del sector Confiterías, Pastelerías y Venta de Dulces de Zaragoza (BO. Zaragoza 5 junio 2003), art. 21.

⁸⁰³ Convenio Colectivo estatal elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 15 febrero 2010), art. 27.

⁸⁰⁴ Convenio Colectivo de trabajo para la industria vinícola de Vilafranca del Penedés para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 16 abril 2008), art. 45, en el que se determina: “*Se recomienda en las empresas afectadas por este*

misión paritaria de formación para realizar estudios sobre necesidades y requerimientos de formación profesional en el sector para definir la organización y programación de la oferta de formación tanto ocupacional como reglada⁸⁰⁵ —cuestiones ambas que serán objeto de análisis pormenorizado posteriormente—.

— En la familia profesional “Química”, los convenios colectivos simplemente remiten a la normativa laboral⁸⁰⁶.

— En la familia profesional “Imagen Personal”, se contempla la posibilidad de disfrutar de permisos para exámenes y adaptar la jornada de trabajo pero sin incorporar novedades destacables en el clausulado⁸⁰⁷.

— En la familia profesional “Sanidad”, los convenios colectivos también contemplan las opciones previstas en el art. 23 ET. Respecto de los permisos, remitiendo a la legislación laboral⁸⁰⁸, y prestando

Convenio que procuren ofrecer ayudas a los trabajadores/ras que siguen cursos de formación reglada, siempre y cuando y a criterio de la empresa, se considere que estos cursos están relacionados con el puesto de trabajo o con un puesto de promoción realizable”. Dichas ayudas van desde 280.70 euros por la obtención del título de licenciado o técnico superior a 119,89 por la obtención de título de diplomado obtenidos en universidades oficiales o escuelas superiores extranjeras y administrador de finca. En parecido sentido Convenio Colectivo de Trabajo del sector del Comercio de Alimentación de Huelva (BO. Huelva 21 enero 2008), art. 24.

⁸⁰⁵ Convenio Colectivo de ámbito provincial para el sector de elaboración de pastelería, confitería y repostería de la provincia de Lugo (BO. Lugo 28 marzo 2009), art. 22.

⁸⁰⁶ Convenio Colectivo Nacional de Perfumería y Afines (BOE 23 agosto 2007), art. 51; Convenio Colectivo de ámbito provincial de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Alicante (BO. Alicante 26 noviembre 2009), art. 35; Convenio Colectivo del sector de Distribuidores de Gas Butano de Bizkaia (BO. Bizkaia 29 mayo 2008), art. 26 g); Convenio Colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE 28 octubre 2009), art. 23; Convenio Colectivo del sector de Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico de Alicante (BO. Alicante 1 octubre 2009), art. 31.

⁸⁰⁷ Convenio Colectivo para el sector de pompas fúnebres de Galicia (DO. Galicia 21 febrero 2008); Convenio Colectivo del sector de ayuda a domicilio de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 21 marzo 2009).

⁸⁰⁸ I Convenio Colectivo marco estatal de acción e intervención social (BOE 19 junio 2007), art. 32; Convenio Colectivo del sector “Pompas fúnebres de la provincia de Badajoz” (DO. Extremadura 20 noviembre 2008); art. 19; Convenio Colectivo provincial de empresas funerarias de Segovia (BO. Segovia 1 abril 2009); Convenio Colectivo del sector de Pompas Fúnebres de Valencia (BO. Valencia 9 junio 2009); Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias (BO. Principado de Asturias 30 enero 2010) art. 33 f); Convenio Colectivo de Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización Médi-

especial atención a la posibilidad de adaptar la jornada de trabajo para cursar estudios para la obtención de títulos académicos⁸⁰⁹.

— En la familia profesional “Seguridad y Medioambiente”, la negociación colectiva no desarrolla todas las posibilidades que tiene para permitir que los trabajadores puedan disponer de permisos o adaptar la jornada de trabajo para cursar con regularidad estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales⁸¹⁰.

— En la familia profesional “Energía y Aguas”, las previsiones convencionales en materia de permisos son generales⁸¹¹, prestándose especial atención a la posibilidad de adaptación de la jornada de trabajo⁸¹².

— En la familia profesional “Transporte y Mantenimiento de Vehículos”, los convenios colectivos contienen las previsiones generales sobre permisos para exámenes y adaptación de la jornada de trabajo del art. 23 ET⁸¹³, vinculando los permisos o las adaptaciones

co Quirúrgica de Castellón (BO. Castellón 14 abril 2009) Artículo 46; Convenio Colectivo del sector de clínicas y centros de hospitalización Privada de Las Palmas (BO. Las Palmas 9 marzo 2007), art. 23.

⁸⁰⁹ Convenio Colectivo del sector de Hospitalización, Internamiento, Consultas, Asistencia y Laboratorios de Análisis Clínicos de Sevilla (BO. Sevilla 5 enero 2008); Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 20 enero 2009), art. 29; Convenio Colectivo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009 y 2010 (BO. La Rioja 3 noviembre 2008), Capítulo IV.

⁸¹⁰ Convenio Colectivo Estatal de empresas de Seguridad 2005-2008 (BOE 10 junio 2005).

⁸¹¹ Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y su personal (DO. Extremadura 25 septiembre 2007), art. 13 d); Convenio Colectivo de las empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento y distribución de aguas de la provincia de Tarragona para los años 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 4 mayo 2009).

⁸¹² III Convenio Colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 24 agosto 2007); Convenio Colectivo de trabajo para aguas (captación, elevación, conducción) (BO. Región de Murcia 2 abril 2009). Artículo 10; Convenio Colectivo de empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento, desalinización, depuración y distribución de agua (BO. Alicante 22 enero 2010) Artículo 38; Convenio Colectivo de trabajo para aguas (captación, elevación, conducción) (BO. Región de Murcia 2 abril 2009). Artículo 52.

⁸¹³ Convenio Colectivo de Agentes de Adunas de Ceuta (BO. Ciudad de Ceuta 8 enero 2010), art.15. 6; Convenio Colectivo de Empresas Consignatarias, Estibadoras y Transitarias de Bizkaia (BO. Bizkaia 23 junio 2008), art. 22 h); Convenio

de jornada a la obtención de títulos como ESO, FP primer y segundo grado, Diplomaturas, Licenciaturas Universitarias, o cursos de formación ocupacional⁸¹⁴.

Colectivo del sector de las empresas consignatarias de buques, empresas estibadoras, empresas transitarias y agentes de aduana de la provincia de Tarragona para el año 2009 (DO. Generalitat de Catalunya 26 noviembre 2009), art. 31; Convenio Colectivo estatal para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE 16 noviembre 2007), art. 55 e); Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Viajeros por carretera de los servicios discrecionales y turísticos regulares temporales y regulares de uso especial de la Comunidad de Madrid (BOCAM 19 agosto 2009), art. 21 g); Convenio Colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la CCAAMadrid (BOCAM 22 diciembre 2008); art. 33 e); II Convenio Colectivo de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la CCAA de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 21 enero 2008); Convenio Colectivo del sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la CCAA Valenciana para los años 2007-2011 (DO. Comunitat Valenciana 15 febrero 2008); Convenio Colectivo para las empresas y trabajadores de transportes de enfermos y accidentados en ambulancia de la CCAA Galicia (DO. Galicia 12 febrero 2010); Convenio Colectivo para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BO. Castilla y León 18 abril 2008); Convenio Colectivo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la CCAA de Castilla La Mancha (DO. Castilla La Mancha 27 marzo 2007); Convenio Colectivo del sector transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BO. Cantabria 30 enero 2007), art. 28; III Convenio Colectivo para las empresas y trabajadores del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la CCAA de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 15 septiembre 2007), art. 28; Convenio Colectivo para transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 11 febrero 2008), art. 25; Convenio Colectivo del sector de transporte sanitario de enfermos y accidentados en ambulancia de Ceuta (BO. Ciudad de Ceuta 19 marzo 2010), art. 41; Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías de Ceuta (BO. Ciudad de Ceuta 8 enero 2010), art. 15.e); Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías de Ceuta (BO. Ciudad de Ceuta 1 junio 2007) art. 15.

⁸¹⁴ V Convenio Colectivo general de aparcamientos y garajes (BOE 31 agosto 2009); IV Convenio Colectivo Estatal para el sector de regulación de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (BOE 11 agosto 2008), art. 65; Convenio Colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la CCAA Madrid (BOCAM 22 diciembre 2008), art. 47; III Convenio Colectivo de Cataluña para el sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 29 julio 2009); Convenio Colectivo del Sector de garajes, estaciones de lavado, engrase y aparcamientos de Cantabria (BO. Cantabria 21 septiembre 2007); II Convenio Colectivo sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 21 agosto 2007), art. 51.

— En la familia profesional “Vidrio y Cerámica, los convenios colectivos suelen copiar la legislación laboral, sin incorporar grandes novedades⁸¹⁵.

— En la familia profesional “Textil, Confección y Piel”, se prevén permisos para la asistencia a exámenes y posibilidad de adaptar la jornada de trabajo⁸¹⁶, concretándose en algunos supuestos el número de permisos que serán retribuidos. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo del sector de comercio textil de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 26 septiembre 2008), art. 28 h), en el que se contempla la posibilidad de disfrutar permisos:

“Por el tiempo necesario que precise el trabajador/a para concurrir a exámenes en Centros de Formación Profesional, Académica y Social previa justificación de la matrícula de inscripción, siendo retribuidos los diez primeros días al año, no retribuyéndose los que excedan del mencionado número”.

— Más genérica es la previsión en la familia profesional “Artes Gráficas”, que simplemente copia la normativa legal⁸¹⁷, y en algún supuesto especifica los requisitos para solicitar o justificar los mismos. Por ejemplo, II Convenio Colectivo para la industria de la producción audiovisual (Técnicos) (BOE 1 agosto 2009), art. 28:

“El ejercicio de estos derechos se atenderá a los siguientes términos:

a) Será condición previa e inexcusable que ella trabajador/a justifique documentalmente las circunstancias que originan la aplicación del derecho invocado.

b) La empresa podrá exigir a/la trabajador/a las calificaciones obtenidas en su estudio, así como la justificación de su normal asistencia a las clases”.

⁸¹⁵ Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 31 agosto 2007), art. 33.

⁸¹⁶ Convenio Colectivo de la industria textil y de la confección (BOE 9 octubre 2008), art. 57; Convenio Colectivo del sector de comercio textil de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 26 septiembre 2008), art. 28 h).

⁸¹⁷ Convenio Colectivo de Cataluña para el sector de laboratorios fotográficos para los años 2007-2008 (DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2008), art. 59.

— En la familia profesional “Informática y Comunicación”, la negociación colectiva tampoco contiene novedades destacables respecto de la regulación general contemplada en la normativa laboral⁸¹⁸.

— En la familia profesional “Administración y Gestión”, como novedad en la regulación de la materia está, que se condiciona el disfrute de los permisos al “aprovechamiento”. Un ejemplo es el contenido en el Convenio Colectivo para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Personal Laboral) (BO. Región de Murcia 1 junio 2007), art. 60, en el que se contempla:

“Los trabajadores y las trabajadoras que realicen los estudios contemplados en el presente apartado tendrán derecho, para la asistencia a las clases, a ejercitar la preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro, o a la adaptación de la jornada ordinaria cuando la organización del trabajo lo permita. El mantenimiento del turno de trabajo queda supeditado a la periódica acreditación del correspondiente aprovechamiento académico, y en especial, a las necesidades del servicio”.

— Igualmente se contempla la posibilidad de adaptar la jornada de trabajo o elegir turno para asistencia a cursos de formación en la familia profesional “Comercio y Marketing”⁸¹⁹, existiendo cláusulas

⁸¹⁸ Convenio Colectivo nacional de prensa no diaria (BOE 24 febrero 2009), art. 11.

⁸¹⁹ Convenio Colectivo de grandes almacenes para el periodo 2009-2012 (BOE 5 octubre 2009), art. 17; Convenio Colectivo del sector de comercio vario de la CCAA Madrid (BOCAM 20 marzo 2008), art. 61; Convenio Colectivo de ámbito sectorial de la actividad de Comercio de Materiales de Construcción de Jaén (BO. Jaén 4 septiembre 2008), art. 49 a); Convenio Colectivo del sector de industrias de Panaderías y Expendedurías de pan de Huelva (BO. Huelva 20 febrero 2008), art. 21 e); Convenio Colectivo del sector de comercio en general de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 26 septiembre 2008), art. 22 h); Convenio Colectivo de supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación en general (BO. Alicante 18 mayo 2009), art. 16; Convenio Colectivo de trabajo de especias naturales, condimentos y herboristería (preparados y empaquetado) (BO. Región de Murcia 26 enero 2009), art. 21; Convenio Colectivo para comercio en general (BO. Región de Murcia 3 julio 2009), art. 12; Convenio Colectivo del sector de comercio del calzado, piel y artículos de viaje de la provincia de Badajoz (DO. Extremadura 22 junio 2009), art. 15; Convenio Colectivo del sector de comercio de almacenistas de coloniales de Cantabria (BO. Cantabria 1 enero 2008), art. 29; Convenio Colectivo de comercio en general de Asturias (BO. Principado de Asturias 22 diciembre 2009), art. 48; Convenio Colectivo del sector de minoristas de alimentación de Asturias (BO. Principado de Asturias 26 enero 2010); Convenio Colectivo para el sector de mayoristas de alimentación de Asturias (BO. Principado de Asturias 28 enero 2010); Convenio Colectivo

muy detalladas en las que se concreta dicha previsión. Como ejemplo el Convenio Colectivo del sector del comercio de Córdoba (BO. Córdoba 19 enero 2009), art. 51, en el que en relación con la posibilidad de realizar estudios reglados, se anuncia:

“Las empresas se verán obligadas a permitir la salida del establecimiento quince minutos antes del comienzo de las clases, a aquellas personas que acrediten cursar estudios. Esta salida anticipada por razón de estudios, tendrá una limitación consistente en que, el estudiante-trabajador/a no podrá salir del establecimiento para asistir a clase más de una hora antes del cierre del establecimiento, también con la limitación de que este beneficio sólo alcanzará como máximo al 20% de la plantilla, debiendo además tenerse en cuenta que, si existen varias clases de la misma naturaleza a la que el trabajador/a pueda asistir, éste se verá obligado a acudir a aquella que esté más próxima del término de su jornada laboral. Tendrá prioridad el personal más joven de la plantilla. Asimismo se entiende que tal concesión es para la realización de estudios de Graduado Escolar, Bachiller, Formación Profesional y Estudios Superiores o de Grado medio. El estudiante trabajador/a, que haga uso de tal derecho vendrá obligado a acreditar ante la empresa el estar realizando estudios en el Centro correspondiente con la certificación expedida por el mismo, de asistir a tales cursos. Las empresas facilitarán a los trabajadores que cursen estudios, salidas para los exámenes, tanto parciales como finales, debiendo ser dichos permisos retribuidos”.

— En la familia profesional “Textil, Confección y Piel”, se negocian cláusulas interesantes, como la prevista en el Convenio Colectivo del sector de comercio de la piel en general de la Comunidad de Madrid (BOCAM 23 enero 2009), art. 45, que distingue en relación con la posibilidad de adaptación de la jornada, preferencia para la elección de turnos y permisos, entre la formación académica y la formación profesional y/o reciclaje profesional:

“Formación académica: Aquellos trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, cuando así esté

del sector de comercio de óptica al detall y talleres anejos (BOCAM 23 febrero 2009), art. 14.7; Convenio Colectivo del sector de comercio vario de CCAA Madrid (BOCAM 11 marzo 2009), art. 44; XIII Convenio Colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE 22 julio 2008), art. 23 g); Convenio Colectivo para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 13 agosto 2008), art. 36.7.

instaurado en la empresa. Dichos estudios deberán ser acreditados fehacientemente al empresario.

Formación profesional y/o reciclaje profesional: Los trabajadores tendrán derecho a asistir a los cursos de formación y/o reciclaje profesional impartidos por las patronales y/o sindicatos firmantes de este convenio, previa comunicación a la empresa con al menos siete días de preaviso”.

Y concediéndose permisos para obtener el carné de conducir⁸²⁰.

— En la familia profesional “Hostelería y Turismo”, el disfrute de los permisos suele limitarse a un número de horas, y concretarse la forma de acreditación o el tipo de estudios⁸²¹.

— Parecidas previsiones se contemplan en los convenios colectivos de la familia profesional “Edificación y Obra Civil”, incluyéndose cláusulas sobre posibilidad de disfrutar de permisos y adaptar la jornada y horario de trabajo⁸²². Sin embargo, existen convenios colectivos que empiezan a desarrollar previsiones respecto de la forma de acreditación de asistencia a dichos cursos, especialmente en el nuevo contexto formativo universitario.

Especialmente interesante es la cláusula contenida en el Convenio Colectivo para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 30 octubre 2008), art. 38, que determina:

“Los trabajadores que se encuentren en esta situación deberán acreditar ante la empresa la formalización y pago de la matrícula y la calificación de suficiente o equivalente a la finalización del curso aca-

⁸²⁰ XIII Convenio Colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE 22 julio 2008), art.23 g); Convenio Colectivo para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 13 agosto 2008), art. 36.7.

⁸²¹ Convenio Colectivo de ámbito provincial de empresas de hostelería de Alicante (BO. Alicante 2 septiembre 2009), art. 28; Convenio Colectivo del sector de hostelería y actividades turísticas de Madrid (BOCAM 5 octubre 2007), art. 21; Convenio Colectivo del sector de hostelería de la provincia de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 17 febrero 2010), art. i); Convenio Colectivo del sector de hostelería y turismo de Almería (BO. Almería 24 enero 2008), art. 24; Convenio Colectivo del sector de hostelería de Las Palmas (BO. Las Palmas 12 diciembre 2008), art. 32.

⁸²² Convenio Colectivo para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 30 octubre 2008), art. 38.

démico, para disfrutar de las previsiones del párrafo segundo en el curso siguiente. En los estudios universitarios u otros que se cursen por el sistema de créditos, para poder disfrutar de las previsiones del párrafo segundo, el trabajador deberá acreditar haber cumplido con las normas de permanencia y rendimiento académico que para cada año establezca la universidad de que se trate”.

— En los convenios colectivos de la familia profesional “Edificación y Obra Civil”, empiezan a aparecer previsiones que permiten el disfrute de permisos y adaptación de jornada, si bien cuando se sigan con regularidad y aprovechamiento los estudios, identificando con detalle la forma de acreditarlo.

Un ejemplo es el previsto en el art. 52, del Convenio colectivo para el sector hormigones y canteras de Bizkaia (BO. Bizkaia 25 enero 2010), que dispone:

“e) Perderá el derecho de lo contemplado en el apartado A), quién sea suspendido en la mitad de las asignaturas de las que se encuentre matriculado. Se entenderán como suspendidas a estos efectos aquellas asignaturas a las que no se hubieran presentado a examen. También producirá la privación de estos beneficios la no aprobación de una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas”.

5. AUSENCIA DE REGULACIÓN DE CUESTIONES FORMATIVAS

El mayor protagonismo de la negociación colectiva se despliega en el ámbito de la formación profesional para el empleo, y ello por cuanto la normativa acoge lo dispuesto en los Acuerdos sobre Formación Profesional bipartitos o tripartitos, especialmente en relación con la formación profesional ocupacional.

Por ello, el foco de atención de la negociación colectiva se centrará fundamentalmente en aquellos aspectos diseñados por el RD 395/2007, de 23 de marzo, sobre los que puede proyectarse el diálogo emprendido en los procesos de negociación de convenios colectivos.

Desde luego las cláusulas convencionales no pueden referir a todas y cada una de las acciones que se pueden adoptar en el marco de este subsistema, y ello por cuanto en el mismo participan no sólo los interlocutores sociales, sino también las Administraciones Públicas –estatal y autonómica–, y respecto de colectivos sobre los que no se proyecta esta particular norma, como los desempleados, por lo

que el análisis tiene que realizarse teniendo en cuenta aquellas concretas cuestiones sobre las que por el propio diseño legal, se atribuyen competencias a la negociación colectiva.

Lo que sí hay que evitar es que en los convenios colectivos no se incluya referencia alguna a la formación profesional, hecho éste que se proyecta sobre la negociación colectiva de prácticamente todas las familias profesionales:

- “Agraria” y “Marítimo Pesquera”⁸²³.
- “Industrias Alimentarias”⁸²⁴.

⁸²³ Convenio Colectivo del sector de industria y comercio de aceite y derivados y aderezo, rellenado y exportación de aceitunas, suscrito por la Federación Provincial de Empresarios de la Rama del Olivo y sus derivados UGT y CCOO (BOCAM 12 septiembre 2007); Convenio colectivo de la empresa “Aceites del Sur-Coosur, S.A.” (BOE 13 junio 2008); Convenio Colectivo de trabajo para Manipulado, Aderezo, Relleno y Deshuesado de Aceitunas (BO. Región de Murcia, 20 octubre 2008); Convenio Colectivo del sector de industrias de Aderezo, Relleno, Envasado y Exportación de Aceituna de Sevilla (BO. Sevilla 27 febrero 2010); Convenio Colectivo de trabajo del sector de las industrias del aceite y sus derivados, de la provincia de Tarragona, del 1-4-2009 al 31-3-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 8 septiembre 2009); Convenio Colectivo provincial del sector Agropecuario de Segovia (BO. Segovia 30 abril 2007); Convenio Colectivo sector agrícola ganadero de Soria (BO. Soria 22 abril 2009); Convenio Colectivo de Industria Agropecuaria de Teruel para el año 2007 (BO. Teruel 20 junio 2007).

⁸²⁴ Convenio Colectivo de trabajo para el sector del Cava y Vinos Espumosos de Cataluña para los años 2006-2008 (DO. Generalitat de Catalunya 16 abril 2007), art. 25; Convenio Colectivo de trabajo del sector de vinos de Barcelona y provincia para los años 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 5 septiembre 2008); Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de industrias vinícolas y licoreras de la provincia de Castellón (BO. Castellón 15 agosto 2009); Convenio Colectivo para el sector de industrias vinícolas de la provincia de Lugo (BO. Lugo 19 septiembre 2009); Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas de Málaga (BO. Málaga 11 noviembre 2009); Convenio Colectivo del Sector de Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos (BO. Comunidad de Madrid 11 diciembre 2008); Convenio Colectivo del Sector de Masas y Patatas Fritas (BO. Comunidad de Madrid 17 enero 2008); Convenio Colectivo de trabajo para el sector de elaboración de torrefactores de café, sucedáneos y chocolates de la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 4 marzo 2008); Convenio Colectivo del sector de confiterías, pastelerías, masas fritas, bollos y helados artesanos de A Coruña (BO. A Coruña 30 abril 2007); Convenio Colectivo del sector de Obradores de Confitería, Pastelerías y Masas Fritas de Albacete (BO. Albacete 19 noviembre 2007); Convenio Colectivo para el sector de Torrefactores de Bizkaia (BO. Bizkaia 30 septiembre 2008); Convenio Colectivo para el sector de Almacenistas de Frutas y Verduras y Almacenistas de Plátanos de Bizkaia (BO. Bizkaia 13 mayo 2008); Convenio Colectivo del sector de

- “Química”⁸²⁵.
- “Imagen personal”⁸²⁶.
- “Sanidad y Seguridad y Medioambiente”⁸²⁷.

Fabricantes de Galletas y Bizcochos de Burgos (BO. Burgos 21 diciembre 2007); Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Industrias de la Alimentación de Granada (BO. Granada 25 noviembre 2009); Convenio Colectivo para el sector del comercio de alimentación de la provincia de Lugo (BO. Lugo 24 noviembre 2007); Convenio Colectivo del sector de Obradores de Confiterías, Bollerías, Turrone, Helados y Churrerías de Málaga (BO. Málaga 12 agosto 2009); Convenio Colectivo del sector de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados en la provincia de Ourense, para el año 2008-2009 (BO. Ourense 23 abril 2008); Convenio Colectivo de trabajo para el Sector Pastelería, Confitería, Repostería y Bollería de Palencia (BO. Palencia 12 septiembre 2007); Convenio Colectivo de sector de industrias y Despachos de Panificación, Confiterías, Pastelerías, Reposterías y Platos cocinados de Pontevedra (BO. Pontevedra 6 junio 2007); Convenio Colectivo del Sector para actividades de confitería, pastelería y bollería (BO. Salamanca 25 enero 2008); Convenio Colectivo de trabajo de sector de fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 7 noviembre 2007).

⁸²⁵ Convenio Colectivo del sector de agencias distribuidoras oficiales de butano de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BO. Cantabria 11 noviembre 2009); Convenio Colectivo provincial para las Agencias Distribuidoras Oficiales de Gas Butano (DO. Extremadura 11 julio 2008); Convenio Colectivo para el sector de Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo de la provincia de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 7 marzo 2007); Convenio Colectivo de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo de Cuenca (BO. Cuenca 28 septiembre 2009); Convenio Colectivo de la empresa Industrias Químicas de Cantabria (BO. Cantabria 27 febrero 2007).

⁸²⁶ Convenio Colectivo de Peluquería de Señoras, Peluquerías Mixtas, Institutos Capilares, Gimnasios y Similares de Guipúzcoa (BO. Guipúzcoa 18 septiembre 2007).

⁸²⁷ Convenio Colectivo de Pompas Fúnebres de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 16 febrero 2007); Convenio Colectivo del sector de Pompas Fúnebres de Córdoba (BO. Córdoba 19 noviembre 2009); Convenio Colectivo del sector de ayuda a domicilio de Almería (BO. Almería 27 octubre 2009); Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio para la provincia de Cuenca (BO. Cuenca 30 mayo 2008); Convenio Colectivo del sector de la Asociación para la Coordinación de la Asistencia Socio-sanitaria Andaluza (BO. Cádiz 25 julio 2007); Convenio Colectivo de sector Servicios Sociales de Intervención y Asistencia en Infancia, Juventud y Familia de Álava (BO. Álava 30 julio 2007); Convenio Colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos (BO. A Coruña 3 febrero 2007); Convenio Colectivo del sector de Clínicas privadas de Córdoba (BO. Córdoba 8 junio 2009); Convenio Colectivo para el sector de Servicios Sanitarios y Sociosanitarios Privados (BO. Palencia 26 enero 2009); Convenio Colectivo para el sector de Prótesis Dental del Principado de Asturias (BO. Principado de Asturias 2 diciembre 2008); Convenio Colectivo del sector de Laboratorios de Prótesis Dental (BO. Valladolid 23 mayo 2007).

— “Fabricación Mecánica” y “Transporte y mantenimiento de vehículos”⁸²⁸.

⁸²⁸ Convenio Colectivo del sector de consignatarios de buques y tránsitos de Alicante (BO. Alicante 31 enero 2008); Convenio Colectivo del sector de las agencias marítimas de Pontevedra (BO. Pontevedra 2 octubre 2009); Convenio Colectivo provincial de las Empresas Consignatarias de Buques (BO. Tenerife 21 noviembre 2007); Convenio Colectivo para remolcadores de los puertos de Cartagena y Escombreras (BO. Región de Murcia 1 diciembre 2007); Convenio Colectivo del sector de alquiler de vehículos con o sin conductor de CCAA Madrid (BOCAM 21 noviembre 2008); Convenio Colectivo del sector de aparcamientos y garajes de la CCAA Madrid (BOCAM 18 enero 2008); Convenio Colectivo del sector de garajes, aparcamientos no concesionarios, estaciones de engrase y lavado, mantenimiento y estaciones terminales de autobuses (BOCAM 17 enero 2008); Convenio Colectivo del sector de aparcamientos, garajes y estacionamientos reglados de superficie de la CCAA Galicia (DO. Galicia 9 noviembre 2007); Convenio Colectivo de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Cáceres (DO. Extremadura 17 noviembre 2007); Convenio Colectivo para aparcamientos y garajes de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 4 julio 2009); Convenio colectivo de transporte de viajeros (urbanos y regular cercanías) de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 24 enero 2009); Convenio Colectivo del sector garajes, aparcamientos y estaciones de lavado y engrase de Alicante (BO. Alicante 20 mayo 2008); Convenio Colectivo de empresas de transportes por carretera de mercancías de Almería (BO. Almería 25 junio 2009); Convenio Colectivo para el sector de transportes regulares y discrecionales de viajeros por carretera de Bizkaia (BO. Bizkaia 23 julio 2008); Convenio Colectivo del sector de transporte sanitario de enfermos y accidentados en ambulancia de Bizkaia (BO. Bizkaia 2 marzo 2007); Convenio Colectivo para la actividad de agencias de transporte de cargas fraccionadas de la provincia de Burgos (BO. Burgos 19 octubre 2009); Convenio Colectivo para el sector de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BO. Castellón 16 julio 2009); Convenio Colectivo de “transporte de mercancías por carretera de la provincia de Cáceres” (DO. Extremadura 26 enero 2009); Convenio Colectivo de empresas dedicadas al servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de mercancías por carretera (larga distancia) de Cádiz (BO. Cádiz 12 febrero 2009); Convenio Colectivo del sector de tracción mecánica de mercancías y logística de la provincia de Girona, para los años 2008 y 2009 (DO. Generalitat de Catalunya 3 marzo 2009); Convenio Colectivo del sector de transportes interurbanos de viajeros por carretera de Granada (BO. Granada 19 septiembre 2007); Convenio Colectivo del sector de transportes de mercancías por carretera de Huesca (BO. Huesca 13 abril 2009); Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera de León (BO. León 4 septiembre 2007); Convenio Colectivo del sector de tracción mecánica de mercancías de la comarca de Lleida (DO. Generalitat de Catalunya 7 marzo 2008); Convenio Colectivo del sector de transporte de viajeros por carretera de las comarcas de Lleida para los años 2006-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 7 agosto 2007); Convenio Colectivo del sector de agencias de transportes-operadores de transportes de Sevilla (BO. Sevilla 10 septiembre 2007).

- “Industrias Extractivas”⁸²⁹.
- “Madera, Mueble y Corcho”⁸³⁰.
- “Textil, Confección y Piel”⁸³¹.
- “Imagen y Sonido” e “Informática y Comunicaciones”⁸³².
- “Comercio y Marketing”⁸³³.

⁸²⁹ Convenio Colectivo de “Extracción a Cielo Abierto y Molturación Tierra Blanca” de Albacete (BO. Albacete 18 enero 2008); Convenio Colectivo del sector de minería de antracita y hulla de Palencia (BO. Palencia 4 mayo 2009); Convenio Colectivo de Extractivo de la Piedra Natural de Pontevedra (BO. Pontevedra 15 febrero 2008).

⁸³⁰ Convenio Colectivo estatal para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho (BOE 1 diciembre 2007); Convenio Colectivo de las empresas dedicadas a la fabricación de tapones de disco de corcho de Cádiz (BO. Cádiz 18 marzo 2009); Convenio Colectivo de industrias de la madera de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008-2009 (BO. La Rioja 6 noviembre 2009); Convenio Colectivo del sector del comercio del mueble de Bizkaia (BO. Bizkaia 25 enero 2008); Convenio Colectivo del sector para las industrias de rematantes, aserradores, almacenistas de madera, fabricación de embalajes y otras, de la provincia de Burgos (BO. Burgos 8 febrero 2008); Convenio Colectivo del sector de aserradores y fabricantes de envases de madera de Castellón (BO. Castellón 29 septiembre 2009); Convenio Colectivo para el comercio del mueble de Cádiz (BO. Cádiz 4 mayo 2009); Convenio Colectivo del sector de las industrias de la madera de la provincia de Girona para los años 2007-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 7 marzo 2008).

⁸³¹ Convenio Colectivo del sector de hilos, cuerdas y redes de Alicante (BO. Alicante 3 febrero 2009).

⁸³² Convenio Colectivo del sector de exhibición cinematográfica de les Illes Balears (BO Illes Balears 15 noviembre 2008); Convenio Colectivo de exhibición cinematográfica de la provincia de Barcelona para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 20 agosto 2007).

⁸³³ Convenio Colectivo de trabajo del sector de comercio en general de las comarcas de Lleida para los años 2008 y 2009 (DO. Generalitat de Catalunya 17 abril 2009); Convenio Colectivo de industrias expendedoras y de fabricación de pan de Cuenca (BO. Cuenca 30 junio 2008); Convenio Colectivo para el sector de comercio textil de Castellón (BO. Castellón 9 mayo 2009); Convenio Colectivo para el sector de comercio textil de Castellón (BO. Castellón 9 mayo 2009); Convenio Colectivo para asentadores mayoristas de Mercabilbao (BO. Bizkaia 27 marzo 2009); Convenio Colectivo del sector de comercio para comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (BO. Alicante 7 febrero 2008); Convenio Colectivo del sector de comercio para comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento (BO. Alicante 7 febrero 2008); Convenio Colectivo provincial de preparadores de especias, condimentos y herboristería (BO. Alicante 16 septiembre 2009); Convenio Colectivo del sector de panadería de Melilla (BO. Ciudad de Melilla 5 enero 2010); Convenio Colectivo para charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos, caza y prepara-

- “Hostelería y Turismo”⁸³⁴.
- “Arte y Artesanía”⁸³⁵.
- “Edificación y Obra Civil”⁸³⁶.

También hay que evitar que en la negociación colectiva se identifique como elemento determinante en la articulación de los derechos contemplados en los convenios, la formación profesional, pero sin concretar medidas específicas⁸³⁷, o que las efectivamente mate-

dos de estos artículos (BO. Región de Murcia 15 diciembre 2009); Convenio Colectivo de almacenistas de patatas de CCAA Madrid (BOCAM 21 enero 2010); Convenio Colectivo interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE 5 noviembre 2009).

⁸³⁴ Convenio Colectivo del sector de hostelería de Pontevedra (BO. Pontevedra 11 junio 2009); Convenio Colectivo del sector de hostelería de Cádiz (BO. Cádiz 26 febrero 2009); Convenio Colectivo del sector de hostelería de Murcia (BO. Región de Murcia 15 marzo 2008); Convenio Colectivo del sector de hostelería de Cantabria (BO. Cantabria 2 octubre 2007).

⁸³⁵ Convenio Colectivo del sector de actores de Madrid (BOCAM 13 octubre 2008); Convenio Colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore (BOCAM 7 junio 2007); I Convenio Colectivo de actores y actrices de teatro de Galicia (DO. Galicia 30 abril 2009); Convenio Colectivo del sector de industria del abanico de Valencia (BO. Valencia 10 julio 2009).

⁸³⁶ Convenio Colectivo del sector de industrias de derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción de Cádiz (BO. Cádiz 28 noviembre 2008); Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de Asturias (BO. Principado de Asturias 22 febrero 2008); Convenio Colectivo del sector de fabricación de derivados del cemento de Cantabria (BO. Cantabria 7 enero 2010); Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la CAIB (BO. Illes Balears 27 marzo 2008).

⁸³⁷ Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad Agropecuaria de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008 y 2009 (BO. La Rioja 22 diciembre 2008); Convenio Colectivo de trabajo perteneciente al sector Agropecuario de Burgos (BO. Burgos 30 julio 2009); Convenio Colectivo del Sector de Empaquetado de Plátanos de la Provincia de Las Palmas (BO. Las Palmas 26 febrero 2010); Convenio Colectivo del sector de Empaquetado de Tomate de la Provincia de Las Palmas (BO. Las Palmas 17 julio 2009); Convenio Colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE 22 enero 2009), art. 55; Convenio Colectivo para el sector de Obradores de Confitería, de Asturias (BO. Principado de Asturias 14 mayo 2008), art. 29; Convenio Colectivo de Empresas Mayoristas y Almacenistas de Alimentación de Cádiz (BO. Cádiz 28 diciembre 2009); Convenio Colectivo de ámbito sectorial para Comercio de la Alimentación de la provincia de Jaén (BO. Jaén 29 julio 2008); Convenio Colectivo del Sector de Almacenistas y Detallistas de Alimentación de Sevilla (BO. Sevilla 25 febrero 2009); V Convenio Colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE 1 abril 2008); Convenio Colectivo del sector de Pompas fúnebres de la provincia de Girona 2008-2010 (DO. Generalitat

realizadas en el texto sean muy simples al recogerse un compromiso genérico de formación que no se vincula con ninguna estrategia formativa concreta⁸³⁸.

6. EL PROTAGONISMO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Como consecuencia del papel protagonista que han tenido los interlocutores sociales en el diseño de estrategias de formación continua, la mayor parte de las previsiones sobre formación profesional contempladas en los convenios colectivos refieren a materias que se enmarcarían en este subsistema. El nivel de desarrollo de medidas, acciones o de regulación de derechos, es desigual en las distintas familias profesionales, si bien en todas ellas se contemplan previsiones –genéricas o específicas– que refieren a la importancia de la formación para la mejora de la capacitación de los trabajadores, incremento de la productividad y competitividad de las empresas.

A) La labor “educativa” del convenio colectivo

Los convenios colectivos que se interesan por las cuestiones formativas suelen incorporar o bien una cláusula o un capítulo, en el que se informa sobre la importancia de la formación profesional en las empresas. Su efecto es beneficioso por cuanto realizan una labor “educativa”, al indicar los beneficios de participar en acciones de formación continua, o bien remiten a los acuerdos o a la normativa sobre formación profesional, copiándola o adaptándola a las peculiares características del sector o de la empresa en que el convenio colectivo se adopta. Ello permite que los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación puedan conocer las distintas posibilidades de mejora de las cualificaciones que se ofrecen por distintas vías y en dis-

de Catalunya 18 noviembre 2008), art. 26; Convenio Colectivo del sector de Pompas Fúnebres de Valencia (BO. Valencia 9 junio 2009) Artículo 10.

⁸³⁸ Convenio Colectivo de Empaquetado de Plátanos de la provincia de las islas de Tenerife, Gomera y Hierro (BO. Tenerife 23 diciembre 2009), art. 11; Convenio Colectivo de Sector Agropecuario de Valencia (BO. Valencia 27 agosto 2008); Convenio Colectivo del Sector del Campo de Valladolid 2009-2010 (BO. Valladolid 23 julio 2009); Convenio Colectivo para la Actividad de Faenas Agrícolas, Ganaderas y Forestales de Ávila (BO. Ávila 23 marzo 2009).

tintos contextos, lo que seguramente redundará en un mayor interés por participar en acciones de formación.

Existen tres tendencias en la negociación colectiva:

1. Convenios colectivos que definen en qué consiste la formación profesional continua,
2. Convenios colectivos que exponen los beneficios de desarrollar acciones formativas, y
3. Convenios colectivos que promueven el desarrollo de medidas formativas en las empresas o que incentivan a promover acciones de formación y a participar en las mismas.

a) Definición de formación profesional en la negociación colectiva

No son pocos los convenios colectivos que en la intención de potenciar la formación profesional continua, definen ésta, generalmente por remisión o por copia de lo dispuesto en los Acuerdos o en la normativa sobre formación para el empleo.

Del examen de la negociación colectiva se observan diversas tendencias:

1. Definir formación continua en los términos previstos en la normativa reguladora de este subsistema.

Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo del Campo de Albacete (BO. Albacete 13 agosto 2008), art. 58, o en el Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Licoreras y Sidreras de Albacete (BO. Albacete 7 octubre 2009), art. 31, que definen formación continua en los términos previstos en la normativa reguladora de la formación profesional para el empleo:

“A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas, que se desarrollen a través de las modalidades previstas en el mismo y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador”⁸³⁹.

⁸³⁹ En idéntico sentido, Convenio Colectivo de sector Agropecuario de Guadalajara (BO. Guadalajara 2 septiembre 2009), art. 52.

2. Definir formación continua en los términos previstos en los Acuerdos Nacionales sobre Formación Continua. Como ejemplos de este tipo de cláusulas:

Convenio Colectivo de Transporte en General de Albacete (BO. Albacete 22 enero 2010), cuyo art. 38 prevé que:

“A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas, que se desarrollen, a través de las modalidades previstas en el mismo, y en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador”.

Convenio Colectivo de las industrias de la madera de la provincia de Barcelona para los años 2008-2012 (DO. Generalitat de Catalunya 22 junio 2009), art. 77:

“A los efectos de este capítulo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, a través de las modalidades previstas en este Convenio y en el tercer Acuerdo Nacional de Formación Continua de 2000, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador”.

3. Definir de forma simple formación. Un ejemplo es el contenido en el Convenio Colectivo del sector de Ayuda a Domicilio de Bizkaia (BO. Bizkaia 30 septiembre 2008) art. 28, en el que se define formación profesional como:

“La formación entendida como un proceso continuo destinado a promover el desarrollo personal y profesional de los/as trabajadores/as del sector, es un objetivo prioritario, comprometiéndose las partes firmantes del presente Convenio a elaborar los planes de formación oportunos”⁸⁴⁰.

4. Conectar la definición con la normativa reguladora, bien nacional, bien comunitaria.

⁸⁴⁰ En parecido sentido, Convenio Colectivo del sector Servicios de Ayuda a Domicilio de Zaragoza (BO. Zaragoza 6 junio 2007), Artículo 30.

Un ejemplo en perspectiva nacional es el contemplado en el XV Convenio Colectivo de la Industria Química (BOE 29 agosto 2007), en cuyo art. 80 se concreta:

“Las organizaciones firmantes del presente Convenio, consideran la formación continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación profesional para el empleo y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de julio, que regula las cualificaciones y la formación profesional y RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional par el empleo) ajustando las previsiones de tal normativa a las singularidades de la Industria Química.

Igualmente, de resultar ello necesario, se comprometen a adaptar las disposiciones del presente capítulo a cualquier normativa legal que pudiera surgir con posterioridad a la publicación del presente convenio colectivo, en desarrollo del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo acordado el 7 de febrero de 2006, o el IV Acuerdo Nacional de Formación suscrito con fecha 1 de febrero de 2006.

Podrá establecerse un ámbito de actuación conjunto entre las comisiones de clasificación y formación profesional del presente convenio colectivo con el Instituto de Cualificaciones en el proceso de definición del Catálogo de Cualificaciones y su contenido”.

En perspectiva comunitaria, destaca el Convenio Colectivo de ámbito estatal, para las industrias del arroz (BOE 12 septiembre 2007), art. 44:

“La libre circulación de trabajadores en el marco europeo, exige una Formación Continua cuyas funciones fueron señaladas por la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas sobre formación profesional permanentes (5 de junio de 1989)”.

5. Identificar tipos de formación profesional. Existen convenios que en un intento de aclarar el mapa de formación profesional, identifican tipos que no siempre se corresponden con los subsistemas, pero que permiten dar a conocer el marco integral de la formación profesional. Como ejemplos de cláusulas de este tipo:

— Convenio Colectivo de las empresas destinadas a establecimientos sanitarios de carácter privado de Cádiz (BO. Cádiz 10 octubre 2008), art. 17, en el que se distingue entre:

“1. Formación continuada: que debería garantizar la actualización de conocimientos, técnicas y tareas de los distintos puestos de trabajo, incidiendo en los nueva creación y los de avances tecnológicos.

2. Formación profesional: en cuanto a la aparición de nuevas categorías técnicas y profesionales, las empresas firmantes de este convenio efectuarán a su vez convenios con Institutos de Formación Profesional, Universidades y Servicio Andaluz de Salud al objeto de conseguir un adecuado reciclaje del personal, así como titulaciones oficiales.”

— Convenio Colectivo estatal del sector de fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves (BOE 21 noviembre 2008), art. 55:

“Las partes consideran, que el futuro de nuestro sistema productivo depende, en gran parte, de los conocimientos profesionales y cualificaciones derivadas, del personal y de los pequeños y medianos empresarios. La Formación Profesional permanente estará adaptada a la evolución de las profesiones afectadas y del contenido de los puestos de trabajo indispensables para fortalecer la búsqueda de competitividad de las empresas y de su personal, asumiendo los cambios motivados por los procesos de innovación tecnológica y las nuevas formas de organización del trabajo”.

b) Beneficios de desarrollar y participar en acciones formativas

En una labor de fomento de la formación profesional, existen convenios colectivos que exponen cuáles son los beneficios de desarrollar acciones formativas en las empresas o de participar en acciones de formación en dicho ámbito. Las líneas de negociación que se han desarrollado se estructuran en torno a las siguientes cláusulas:

1. Cláusulas que concretan los objetivos de la formación profesional de forma extensa y por remisión a la legislación. Como ejemplos destacar:

— V Convenio Colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE 1 abril 2008), y Convenio Colectivo para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición (BOE 27 enero 2009), en los que se determina:

“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 el sector o materia del propio trabajo.

d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales.

e) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.

f) Adaptar la mentalidad de los trabajadores y trabajadoras hacia una dirección participativa.

g) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

h) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales y promoción de hábitos saludables.

i) Favorecer el acceso de la mujer a categorías superiores y a puestos directivos”⁸⁴¹.

— Convenio Colectivo del sector de transportes regulares de mercancías de Jaén (BO. Jaén 23 agosto 2007), art. 48, que dispone:

“Las partes firmantes del presente convenio están de acuerdo en promover la formación profesional continuada. La formación profesional continuada se encauzará preferentemente a lograr los siguientes objetivos:

⁸⁴¹ En idéntico sentido, Convenio Colectivo para el sector de pompas fúnebres de Galicia (DO. Galicia 21 febrero 2008); Convenio Colectivo del sector de ayuda a domicilio de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 21 marzo 2009); Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 20 enero 2009), Artículo 29; Convenio Colectivo para las actividades de clínicas dentales para Salamanca y provincia (BO. Salamanca 24 febrero 2009), art. 22; Convenio Colectivo para la actividad de ayuda a domicilio de Galicia (DO. Galicia 16 febrero 2010), Artículo 24; Convenio Colectivo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009 y 2010 (BO. La Rioja 3 noviembre 2008), Capítulo IV; Convenio Colectivo del sector de Ayuda a Domicilio de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 1 abril 2009); Convenio Colectivo del sector de Ayuda a Domicilio de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 1 abril 2009), Capítulo IV; Convenio Colectivo de las empresas destinadas a establecimientos sanitarios de carácter privado de Cádiz (BO. Cádiz 10 octubre 2008), Artículo 17.

- Actualizar los conocimientos profesionales y técnicos exigibles para cada categoría y puesto de trabajo.
- Procurar el acceso y formación de las nuevas innovaciones tecnológicas y organizativas.
- Atender, en la medida de lo posible, a la participación de los trabajadores en los planes y cursos de formación a la hora de promocionarlos en el puesto de trabajo”⁸⁴².

2. Cláusulas que conectan los beneficios con el reconocimiento social. Un ejemplo es el contemplado en el art. 60 del Convenio Colectivo del sector de agencias distribuidoras oficiales de Repsol-Butano, S.A. y otras empresas de GLP envasado de Valencia (BO. Valencia 28 abril 2007), que dispone:

“Habida cuenta de que la formación profesional representa uno de los ejes para asegurar el futuro de las empresas y las posibilidades de promoción económica y social de los trabajadores que en ellas trabajan, ambas partes convienen llevar a cabo una acción conjunta de fomento y desarrollo de la Formación Profesional en el sentido más amplio del término, procurando que la misma sea una actividad reconocida social y políticamente y, en consecuencia disponga de los mejores recursos humanos y materiales”.

3. Cláusulas que exponen los beneficios de incorporar la formación en la negociación colectiva en atención a los fines que se persiguen.

A) Competitividad y desarrollo profesional:

— Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE 23 octubre 2007) y Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 31 agosto 2007), art. 122, en los que se indica:

⁸⁴² En idénticos términos Convenio Colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la CCAA Madrid (BOCAM 22 diciembre 2008); art. 47; III Convenio Colectivo de Cataluña para el sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 29 julio 2009); Convenio Colectivo del Sector de garajes, estaciones de lavado, engrase y aparcamientos de Cantabria (BO. Cantabria 21 septiembre 2007).

“Las Organizaciones firmantes del presente convenio, consideran la formación continua de los trabajadores como un elemento de carácter estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador”.

— Convenio Colectivo de ámbito sectorial de la actividad de Comercio de Materiales de Construcción de Jaén (BO. Jaén 4 septiembre 2008), art. 46 B):

“Las partes firmantes valorarán la importancia de la formación profesional de los trabajadores para mejorar la competitividad, por lo que se comprometen a fomentarla conjuntamente con la finalidad de evitar la posible «Enfermedad del Síndrome de Manolo»”.

B) Desarrollo personal:

— Convenio Colectivo del sector de Comunidades de Regantes de Castellón (BO. Castellón 1 enero 2008), art. 45, en el que se indica:

“Las partes firmantes del presente Convenio entienden que recuperar el estímulo por la profesionalidad (la preparación y el reciclaje profesional) es garantía de mantenimiento del puesto de trabajo, además de una motivación para vivir y trabajar con mayores posibilidades, por tanto asumen el pleno derecho de acogerse a aquellos planes que pudieran pactar, siempre que fueran favorables para ambas partes”.

C) Mantenimiento del empleo:

— Convenio Colectivo de fabricación de pastas, papel y cartón 2006-2008 de Guipúzcoa (BO. Guipúzcoa 26 marzo 2008), art. 72:

“Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la importancia de elevar el nivel profesional de los/as trabajadores/as del Sector y reconocen la necesidad de la formación permanente de los/as mismos/as, como acción eficaz para el mantenimiento del empleo y para mejorar la competitividad de las empresas”.

D) Beneficios para los trabajadores:

— Convenio Colectivo del sector de la pizarra de las provincias de Ourense y Lugo (DO. Galicia 13 mayo 2008), art. 30:

“Los trabajadores afectados por este convenio tienen derecho a una adecuada formación profesional, que se oriente prioritariamente a:

- a) *Facilitar la inserción en la vida profesional.*
- b) *Conservar y perfeccionar los conocimientos, para facilitar la promoción interna y favorecer la mejora de la productividad en la empresa y en el conjunto del sector.*
- c) *Promocionar la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica.*

A tal fin, las empresas y centrales sindicales firmantes del convenio propiciarán el establecimiento de programas de formación con el Inem, reconociendo ayudas mediante conciertos con empresas o instituciones especializadas en orden a la consecución de los objetivos señalados”.

— Convenio Colectivo del sector construcciones y obras públicas de Navarra (BO. Navarra 19 septiembre 2008), art. 47:

“La renovación del sector pasa por la formación de los jóvenes y el perfeccionamiento de los trabajadores aprovechando los períodos de paro coyuntural, asimismo debe posibilitarse el acceso de los trabajadores en activo a cursos de reciclaje. La construcción debe ser un sector en el que se pueda progresar, de forma que cada trabajador en función de su capacidad, esfuerzo y voluntad pueda llegar hasta donde se proponga, es decir, le sea posible hacer «carrera en la construcción». Para que esto ocurra se ha de cambiar la imagen del sector”

E) Cláusulas omnicomprendivas en las que se incluyen todos los anteriores y algunos nuevos, como la prevista en el III Acuerdo laboral de ámbito estatal del sector de hostelería (BOE 25 febrero 2008), que concreta:

“a) La presencia en la Unión Europea plantea una necesidad de equiparación/homologación de las cualificaciones profesionales. Por ello, el desarrollo y estructuración de la oferta formativa deberá tener presente esta perspectiva.

b) Se hace necesario un estudio permanente de las necesidades de formación para el sector, como asimismo la de evolución de las acciones que actualmente se están desarrollando. Una vez que queden establecidas las necesidades formativas, la oferta deberá adecuarse a éstas.

c) Estas necesidades se establecerán bien conjuntamente con la Administración, tanto Central, como Autonómica o Local, suscribiendo a tal fin los acuerdos tripartitos necesarios, si bien se podrán establecer también con carácter bipartito entre las Asociaciones Empresariales y Sindicatos más representativos.

d) Facilitar e incentivar la formación de los trabajadores y trabajadoras y su actualización permanente.

e) *Fomentar la participación de los trabajadores en las acciones formativas que se impartan en el ámbito de las empresas, sean financiadas con fondos públicos o privados.*

f) *Facilitar el acceso al empleo de los alumnos y alumnas formados en las Enseñanzas Profesionales y de los contratados y contratadas en prácticas y para la formación.*

g) *Regular eficazmente las prácticas en alternancia, para que éstas tengan como principal objetivo la formación.*

h) *Gestión de los fondos de la Formación Profesional que correspondan para su dedicación a la citada formación, así como de los Fondos Sociales que, con los mismos objetivos, pudieran crearse*⁸⁴³.

c) *Compromisos de promoción de la formación profesional*

Los convenios colectivos suelen incluir compromisos de promover la formación profesional en sus ámbitos. Éstos suelen ser:

1. Compromisos genéricos.

— I Convenio Colectivo marco estatal de acción e intervención social (BOE 19 junio 2007) art. 44, en el que se dispone:

*“La formación es un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores, 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 empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de carrera de los trabajadores y a la promoción”*⁸⁴⁴.

— Convenio Colectivo de empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento, desalinización, depuración y distribución de agua (BO. Alicante 22 enero 2010), art. 7:

“La Dirección de la Empresa adoptará un sistema de organización de trabajo que facilite la capacitación profesional y técnica de

⁸⁴³ En idéntico sentido: Convenio Colectivo provincial de hostelería para la provincia de Cáceres (DO. Extremadura 2 enero 2009), art. 44.

⁸⁴⁴ En parecido sentido: Convenio Colectivo del sector de Hospitalización y Asistencia Privada de Burgos (BO. Burgos 7 marzo 2008) Artículo 29; Convenio Colectivo del sector de Ayuda a Domicilio de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 1 abril 2009), Capítulo IV.

*los/as Trabajadores/as, debiendo éstos/as, en la medida de sus posibilidades, completar y perfeccionar dichos conocimientos y colaborar en el establecimiento de sistemas de racionalización del desarrollo de planes de formación profesional*⁸⁴⁵.

— Convenio Colectivo del comercio del mueble de Jaén (BO. Jaén 8 septiembre 2008), art. 31 y Convenio Colectivo del sector de comercio textil de Jaén (BO. Jaén 8 septiembre 2008):

“B) Formación Continua: Las partes firmantes valorarán la importancia de la formación profesional de los trabajadores para mejorar la competitividad, por lo que se comprometen a fomentarla conjuntamente”.

2. Compromisos de desarrollar acciones para fomentar la formación:

A) Facilitando el acceso a la formación:

— V Convenio Colectivo general de aparcamientos y garajes (BOE 31 agosto 2009):

*“Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo General tiene derecho a que se le facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector”*⁸⁴⁶.

⁸⁴⁵ En parecidos términos: Convenio Colectivo de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales de la provincia de Girona para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 2 enero 2008); Convenio Colectivo de las empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento y distribución de aguas de la provincia de Tarragona para los años 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 4 mayo 2009), art. 7; Convenio Colectivo de Industria de Captación, Elevación, Conducción, Depuración, Tratamiento y Distribución de Aguas Potables y Residuales de Toledo (BO. Toledo 29 mayo 2009), art. 9.

⁸⁴⁶ Convenio Colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la CCAA Madrid (BOCAM 22 diciembre 2008); art. 47; III Convenio Colectivo de Cataluña para el sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos para los

B) Potenciando la formación profesional de forma coordinada o conjunta con los representantes legales de los trabajadores:

— Convenio Colectivo del sector “Industria Textil” (BO. Navarra 3 julio 2009), art. 20:

“Las empresas sometidas al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, vendrán obligadas, dentro de su posibilidades, a organizar colectiva e individualmente, cursos de formación profesional, que permitan la promoción personal y la mejora en la capacitación profesional de los trabajadores del sector.

Así mismo, se organizarán los citados cursos dirigidos a trabajadores en demanda de empleo.

Las centrales sindicales firmantes intervendrán en la regulación y desarrollo de cuantas acciones sobre Formación Profesional se lleven a cabo sectorialmente”⁸⁴⁷.

— Convenio Colectivo de la empresa personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja 2008-2011 (BO. La Rioja, 13 marzo 2009), art. 18 1:

“La adaptación en un contexto de modernización y cambio cultural que rodea la actuación pública implica la introducción de nuevos planteamientos en la prestación de los servicios públicos y, en consecuencia, en el enfoque de las políticas formativas.

Consciente de ello, el Gobierno de La Rioja considera la formación como una necesidad y una obligación profesional que debe orientarse a los siguientes fines: adaptarse a las nuevas demandas de la sociedad, favorecer el incremento de la motivación y desarrollo personal de los empleados públicos y establecer las bases de un modelo de carrera horizontal.

La formación de los empleados públicos es un elemento esencial para su promoción profesional, por lo que la motivación personal del empleado resulta ser la base fundamental para un mejor desempeño de las funciones requeridas por el puesto de trabajo, posibilitándose éste a través de la formación, ya que permite la permanente actualiza-

años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 29 julio 2009); Convenio Colectivo del Sector de garajes, estaciones de lavado, engrase y aparcamientos de Cantabria (BO. Cantabria 21 septiembre 2007).

⁸⁴⁷ Más desarrollado pero en parecido sentido al vincularse con la regulación contenida en el RD 395/2007, de 23 de marzo: Convenio Colectivo del sector de comercio textil de la provincia de Tarragona para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 16 julio 2009), art. 56.

ción de los conocimientos que son exigidos por la actividad administrativa diaria.

Administración y Sindicatos coinciden en manifestar que la participación de todos los agentes, administrativos y sociales en la planificación, gestión e impartición de la formación continua en las Administraciones Públicas, aportará un clima de colaboración y de implicación de los empleados públicos en el desarrollo de este programa, de forma que habrá de influir muy positivamente en el cumplimiento satisfactorio de sus objetivos.

Esta participación se llevará a cabo a través del Comité de Empresa”.

3. Compromisos específicos.

A) Identificando los distintos aspectos de la formación:

— Convenio Colectivo del sector “Comercio Textil de la provincia de Badajoz” (DO. Extremadura 7 mayo 2009), art. 26:

“Las empresas, con arreglo a sus necesidades, de una parte, y para dar cumplimiento a las leyes, de otra, promoverán la formación personal y profesional de su personal, contando con la colaboración de la representación legal de los trabajadores, si éstos existieran en las mismas.

— *Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo, tomando especial atención respecto de aquellos que pudieran entrañar riesgos a la seguridad del trabajador, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

— *Formación para la promoción profesional, sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el ascenso a categorías profesionales y puestos de trabajo de nivel superior.*

— *Formación para la promoción personal, concediendo los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, con posteriores justificaciones de su presentación”.*

B) Concretando las acciones según las necesidades del sector:

— Convenio Colectivo de la industria textil y de la confección (BOE 9 octubre 2008:

“Habida cuenta de que la formación profesional representa uno de los ejes estratégicos para asegurar el futuro de las industrias del

textil-confección españolas así como la mejora de las posibilidades de empleo y de promoción profesional, personal, económica y social, de las personas que trabajan en las mismas, ambas partes acuerdan estimular la realización de acciones conjuntas de fomento y desarrollo de la formación en los sectores del textil y de la confección”.

C) Identificando la política formativa del sector:

— Convenio Colectivo estatal del sector de mediación de seguros privados (2009-2010) (BOE 5 noviembre 2009), art. 22:

“3. La política formativa en el Sector se acomodará a los siguientes criterios:

a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de las Empresas.

b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.

c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.

d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.

e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.

f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de las empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

g) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional”⁸⁴⁸.

B) La importancia de los Acuerdos sobre Formación Profesional y de la normativa reguladora de los subsistemas de formación profesional

Suele ser frecuente que los convenios colectivos asuman los compromisos adquiridos en los Acuerdos bipartitos o tripartitos naciona-

⁸⁴⁸ En parecido sentido: Convenio Colectivo de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 10 diciembre 2008).

les o de sector que contemplan cuestiones de formación profesional, o remitan a la normativa sobre formación profesional para identificar los objetivos o beneficios de ésta. Generalmente ello ocurre cuando no existe una regulación detallada de cuestiones formativas en el convenio, pero también se detecta dicha tendencia en el supuesto opuesto, cuando éstos contienen un capítulo entero dedicado a la formación profesional al que se deriva el tratamiento integral de la materia.

Existen múltiples ejemplos de este tipo de cláusulas, si bien en todas ellas se detectan tres tendencias: remitir a los Acuerdos Nacionales sobre Formación Profesional, remitir a los Acuerdos Sectoriales sobre Formación Profesional o remitir a ambos o a otros.

El estado de la cuestión es el siguiente:

1. En la familia profesional “Industrias Alimentarias”, los convenios colectivos remiten al Acuerdo Nacional de Formación Continua⁸⁴⁹ o a los acuerdos sectoriales que se adopten⁸⁵⁰.

⁸⁴⁹ Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidrerías de Albacete (BO. Albacete 7 octubre 2009), art. 31; Convenio Colectivo del Sector Industria y Comercio Industria de la Vid de León (BO. León, 15 enero 2009), disposición final sexta; Convenio Colectivo de trabajo del sector “Almacenes de Alimentación”, de Navarra (BO. Navarra 29 febrero 2008), art. 36; VI Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BO. Castilla y León 29 febrero 2008), art. 32; Convenio Colectivo para el sector de Mayoristas de Alimentación (BO. del Principado de Asturias 28 enero 2010), art. 27; Convenio Colectivo del sector de Comercio de Alimentación de León (BO. León 19 enero 2009), disposición final segunda; Convenio Colectivo de trabajo del sector de elaboración y venta de pastelería, confitería y bollería de las comarcas de Lleida, para los años 2004-2008 (DO. Generalitat de Catalunya 27 diciembre 2007), art. 37; Convenio Colectivo de trabajo de sector de Comercio de Ultramarinos y Similares de Valencia (BO. Valencia 10 diciembre 2008), art. 27; Convenio Colectivo del Sector de Almacenes de Alimentación de Valencia (BO. Valencia 31 agosto 2007), art. 28; Convenio Colectivo del sector de Almacenaje y distribución de alimentación de Zaragoza (BO. Zaragoza 25 enero 2010), art. 69; Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Alimentación 2008-2010 (BO. Tenerife 6 marzo 2009), art. 46; Convenio Colectivo Provincial para el sector de “Comercio de Alimentación” de Valladolid (BO. Valladolid 18 marzo 2009), art. 32.

⁸⁵⁰ Convenio Colectivo de trabajo del sector de los lictores de la provincia de Barcelona para los años 2009-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 19 enero 2010), art. 41; Convenio Colectivo de trabajo para el sector de masas congeladas de Cataluña para los años 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 18 febrero 2009), capítulo VIII, art. 38.

2. En la familia profesional “Química”, la regulación de la formación profesional se realiza por remisión a los acuerdos interprofesionales⁸⁵¹, o a los acuerdos nacionales⁸⁵².

3. En la práctica totalidad de los convenios colectivos de la familia profesional “Sanidad”, se contempla el sometimiento a las previsiones del Acuerdo Nacional de Formación Profesional Continua vigente en cada momento⁸⁵³, o a la normativa legal en ausencia de acuerdos específicos⁸⁵⁴.

4. En la familia profesional “Transporte y Mantenimiento de Vehículos”, los convenios colectivos remiten el Acuerdo Nacional de Formación Continua⁸⁵⁵, o a la normativa sobre formación profe-

⁸⁵¹ Convenio Colectivo para el grupo de distribuidores de gases licuados del petróleo de la provincia de Barcelona (DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2008), Artículo 43, que remite al Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2005-2007; Convenio Colectivo del sector de agencias distribuidoras oficiales de Repsol-Butano, S.A. y otras empresas de GLP envasado de Valencia (BO. Valencia 28 abril 2007), art. 60; Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio (BOE 26 marzo 2007), art. 47.

⁸⁵² Convenio Colectivo del Sector de Empresas Distribuidoras de GLP de León (BO. León 4 mayo 2009), art. 25; Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio (BOE 26 marzo 2007), Disposición Transitoria segunda; Convenio Colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE 28 octubre 2009), art. 42.

⁸⁵³ Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias (BO. Principado de Asturias 30 enero 2010), Artículo 10; Convenio Colectivo del sector de Establecimientos y Centros Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos privados de León (BO. León 2 marzo 2009), Artículo 29; II Convenio Colectivo del sector de la Sanidad Privada de Valladolid (BO. Valladolid 17 diciembre 2009) Artículo 17.

⁸⁵⁴ Convenio Colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 28 mayo 2009), Artículo 7; Convenio Colectivo de Establecimientos de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos de carácter privado mercantil de Almería (BO. Almería 16 julio 2008), art. 53; Convenio Colectivo de las empresas destinadas a establecimientos sanitarios de carácter privado de Cádiz (BO. Cádiz 10 octubre 2008), Artículo 17.

⁸⁵⁵ Convenio Colectivo del sector portuario de la provincia de Barcelona (DO. Generalitat de Catalunya 19 junio 2007), art. 29; Convenio Colectivo para el sector de trabajadores portuarios del puerto de Motril (BO. Granada 29 enero 2008) Artículo 38; Convenio Colectivo del sector de estiba y desestiba del Puerto de Tarragona, para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 21 enero 2010), art. 38; Convenio Colectivo de entrega domiciliaria (BOE 8 mayo 2009), art. 44; II Convenio Colectivo para las empresas y trabajadores del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la CCAA de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 15

sional, por ejemplo, el RD 395/2007, de 23 de marzo, o la que identifica las cualificaciones en dicho sector, como el RD 1032/2007, de 20 de julio ⁸⁵⁶, a los acuerdos que adopten los empresarios y sindicatos del sector⁸⁵⁷, o a las previsiones que se contemplen en fundaciones, como la Fundación Vasca para la formación continua⁸⁵⁸.

5. Existiendo Acuerdos de Comunidad Autónoma, la negociación colectiva suele remitir a éstos, como en el marco de la familia profesional de “Artes Gráficas”, cuyos convenios colectivos negociados en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Cataluña, suelen remitir al Acuerdo Interprofesional de Cataluña⁸⁵⁹.

septiembre 2007), disposición adicional primera; Convenio Colectivo para transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 11 febrero 2008) disposición adicional segunda; Convenio Colectivo provincial de transportes de viajeros de Alicante (BO. Alicante 14 julio 2009), Convenio Colectivo para las empresas de transporte de viajeros de servicios recreacionales, regulares, temporales y regulares de uso especial de Málaga (BO. Málaga 14 abril 2009), art. 48.

⁸⁵⁶ Convenio Colectivo del sector de transportes de mercancías por carretera y operadores de transporte de la CCAA Madrid (BOCAM 21 diciembre 2007); II Convenio Colectivo de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la CCAA de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 21 enero 2008), disposición adicional primera; Convenio Colectivo para las empresas y trabajadores de transportes de enfermos y accidentados en ambulancia de la CCAA Galicia (DO. Galicia 12 febrero 2010) cláusula adicional; Convenio colectivo del sector de transporte por carretera de viajeros de Almería (BO. Almería 3 septiembre 2007), art. 26; Convenio Colectivo de empresas de autotaxis y alquiler de vehículos con conductor de la provincia de Barcelona para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 26 mayo 2008); art. 33; Convenio Colectivo de transportes de viajeros de Cádiz (BO. Cádiz 19 mayo 2008), art. 34; Convenio Colectivo de transportes de viajeros por carretera de Córdoba (BO. Córdoba 25 abril 2008), art. 38; Convenio Colectivo provincial de transporte de viajeros regulares y recreacionales de Guadalajara (BO. Guadalajara 11 julio 2008) art. 11; Convenio Colectivo del sector de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de aparcamientos de la Comunidad Autónoma Andaluza (BO. Junta de Andalucía 26 septiembre 2008), art. 64.

⁸⁵⁷ Convenio Colectivo provincial de transportes de viajeros de Alicante (BO. Alicante 14 julio 2009), disposición adicional.

⁸⁵⁸ Convenio Colectivo de transitarios de Guipúzcoa (BO. Guipúzcoa 7 marzo 2008), disposición adicional segunda 1.

⁸⁵⁹ Convenio Colectivo de Cataluña para el sector de laboratorios fotográficos para los años 2007-2008 (DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2008), art. 61.

6. En la familia profesional “Administración y Gestión”, la remisión suele hacerse al Acuerdo de Formación Continua para las Administraciones Públicas⁸⁶⁰.

7. En la familia profesional “Comercio y Marketing”, los convenios colectivos se someten a los compromisos del Acuerdo Nacional de Formación⁸⁶¹ o al Acuerdo Sectorial de Formación continua en el Comercio⁸⁶².

8. En los convenios colectivos de la familia profesional “Hostelería y Turismo”, se suele contemplar el sometimiento al ALEH III, que a su vez emite en materia de formación a la normativa y acuerdos nacionales sobre la cuestión⁸⁶³.

⁸⁶⁰ III Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE 12 noviembre 2009), Artículo 49.

⁸⁶¹ Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector comercio textil de la provincia de León para los años 2008-2009 (BO. León 9 enero 200), disposición adicional única; Convenio Colectivo del sector el comercio metal de León (BO. León 15 enero 2009), art. 43; Convenio Colectivo del sector de la Industria de la Panadería de León (BO. León 22 enero 2009), art. 22; Convenio Colectivo de ámbito sectorial de la actividad de Comercio de Materiales de Construcción de Jaén (BO. Jaén 4 septiembre 2008), art. 46; Convenio Colectivo del sector del comercio del papel de Jaén (BO. Jaén 21 marzo 2009), art. 40 B); Convenio Colectivo del sector comercio en general de Guadalajara (BO. Guadalajara 13 agosto 2008), art. 57; Convenio Colectivo de empresas dedicadas a la comercialización al por mayor de frutas y hortalizas para Cádiz capital (BO. Cádiz 3 diciembre 2009), art. 31; Convenio Colectivo del sector de comercio de óptica al detalle de Barcelona y provincia para los años 2008-2012 (DO. Generalitat de Catalunya 16 noviembre 2009), disposición adicional tercera; Convenio Colectivo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia para los años 2009-2013 (DO. Generalitat de Catalunya 20 enero 2010), art. 52.8; Convenio Colectivo de comercio en general de Asturias (BO. Principado de Asturias 22 diciembre 2009) art. 47; Convenio Colectivo para el sector de mayoristas de alimentación de Asturias (BO. Principado de Asturias 28 enero 2010), art. 27; Convenio Colectivo de medianas superficies de alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BO. Castilla y León 29 febrero 2008), art. 32; Convenio Colectivo interprovincial de empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE 21 febrero 2008), disposición adicional tercera; XIII Convenio Colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE 22 julio 2008); Convenio Colectivo de grandes almacenes para el periodo 2009-2012 (BOE 5 octubre 2009).

⁸⁶² Convenio Colectivo interprovincial de empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE 21 febrero 2008), disposición adicional tercera; XIII Convenio Colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE 22 julio 2008); Convenio Colectivo de grandes almacenes para el periodo 2009-2012 (BOE 5 octubre 2009).

⁸⁶³ Convenio Colectivo del sector de hostelería de A Coruña (BO. A Coruña 29 septiembre 2007), art. 35; Convenio Colectivo para la actividad de restaurantes, cafe-

9. La remisión a los Acuerdos Sectoriales de Formación también se contempla en la negociación colectiva de la familia profesional “Edificación y Obra Civil”, generalmente a los de Comunidad Autónoma cuando el ámbito de negociación es coincidente con el del Acuerdo⁸⁶⁴.

10. La remisión a los Acuerdos de Formación Continua, se contempla en los convenios colectivos de las familias profesionales:

- “Agraria”⁸⁶⁵.
- “Seguridad y Medioambiente”⁸⁶⁶.

terías, café-bares, salas e fiestas, casinos, pubs y discotecas de la CCAA de La Rioja para los años 2007-2008 (BO. La Rioja 22 mayo 2008) Cláusula Adicional segunda; Convenio Colectivo de hostelería y similares del Principado de Asturias (BO. Principado de Asturias 11 febrero 2009); Convenio Colectivo del sector de hostelería y actividades turísticas de Madrid (BOCAM 5 octubre 2007), disposición adicional quinta; Convenio Colectivo del sector de hostelería de Toledo (BO. Toledo 26 mayo 2007), art. 24; Convenio Colectivo del sector de hostelería de Soria (BO. Soria 2 febrero 2009), art. 28; Convenio Colectivo de la industria de hostelería de Burgos (BO. Burgos 26 septiembre 2007), art. 29; Convenio Colectivo del sector de hostelería y turismo de Almería (BO. Almería 24 enero 2008), art. 76; Convenio Colectivo provincial de hostelería para la provincia de Cáceres (DO. Extremadura 2 enero 2009), art. 44.

⁸⁶⁴ Un ejemplo, el contenido en el Convenio Colectivo para el sector hormigoneros y canteras de Bizkaia (BO. Bizkaia 25 enero 2010), art. 54, que determina: “*Las partes firmantes del Convenio se remiten al Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la C.A.P.V. de 28-09-95, en cuanto a elaboración, tramitación y condiciones de los planes para mejorar la cualificación de los trabajadores del sector*”.

⁸⁶⁵ Por ejemplo, el Convenio Colectivo de trabajo para Manipulado, Aderezo, Relleno y Deshuesado de Aceitunas (BO Región de Murcia, 20 octubre 2008), art. 31 refiere, en materia de formación continua, “*Las partes firmantes de este convenio, asumen íntegramente el II Acuerdo Nacional de formación continua y otros concordantes firmados en su día por las Centrales Sindicales, Asociaciones de Empresarios y en su caso el Gobierno de la Nación, y se comprometen a dar un tratamiento específico y preferente a esta materia en base a los siguientes Motivos: 1.-Evitar que este sector quede descolgado de los beneficios de la Formación Continua, rentabilizando la cuota del 0,7% que estas empresas y sus trabajadores pagan para la misma. 2.-Mejorar la competitividad de las empresas y favorecer su adaptación y la de sus trabajadores al cambiante mercado en el que nos encontramos. 3.-Mejorar las competencias y cualificaciones de sus trabajadores de cara a la posible convalidación de experiencias laborales y conocimientos teóricos por títulos y/o certificados de profesionalidad, ante la puesta en marcha del Instituto Nacional de las Cualificaciones según lo previsto en el Acuerdo de Bases sobre política de Formación Profesional. 4.-Eleva el nivel cultural de todo el «Capital Humano» de las empresas de cara a favorecer la capacidad del diálogo y la comprensión del medio laboral profesional*”.

⁸⁶⁶ Convenio Colectivo Estatal de empresas de Seguridad 2005-2008 (BOE 10 junio 2005) Artículo 12.

- “Instalación y Mantenimiento”⁸⁶⁷.
- “Energía y Aguas”⁸⁶⁸.
- “Madera, Mueble y Corcho”⁸⁶⁹.
- “Textil, Confección y Piel”⁸⁷⁰.
- “Imagen y Sonido”⁸⁷¹.

C) La estrategia de regulación de la formación profesional en la negociación colectiva sectorial

Es especialmente importante establecer una estructura negociadora en la que en los convenios colectivos sectoriales nacionales se contemplen medidas de formación profesional. La razón es que generalmente las cláusulas allí contenidas se copian y/o adaptan en la negociación colectiva de ámbito inferior, por lo que las directrices, indicaciones u obligaciones que incorporen, tienen que diseñarse con detenimiento para que las concretas acciones que o bien contempla, o bien prevé que se desarrollen en la negociación colectiva territorial, se ajusten a las previsiones de la LOCFP, de la normativa

⁸⁶⁷ Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE 23 octubre 2007).

⁸⁶⁸ II Convenio Colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 24 agosto 2007), art. 58; Convenio Colectivo de Industria de Captación, Elevación, Conducción, Depuración, Tratamiento y Distribución de Aguas Potables y Residuales de Toledo (BO. Toledo 29 mayo 2009), art. 18.

⁸⁶⁹ Convenio Colectivo del sector de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados de Burgos (BO. Burgos 25 agosto 2008), art. 23; Convenio Colectivo del sector de actividades de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados de Burgos (BO. Burgos 25 agosto 2008), art. 23; Convenio Colectivo del sector de industrias y almacenes de la madera de Cádiz (BO. Cádiz 27 junio 2008), disposición adicional tercera.

⁸⁷⁰ Convenio Colectivo del comercio de tejidos en general, mecería, paquetería y quincalla de la provincia de Cádiz (BO. Cádiz 29 julio 2008), art. 33; Convenio Colectivo del comercio de tejidos en general, mecería, paquetería y quincalla de la provincia de Cádiz (BO. Cádiz 29 julio 2008), art. 33; Convenio Colectivo del sector de comercio textil de Almería (BO. Almería 30 septiembre 2008), art. 56; Convenio Colectivo provincial del sector de comercio textil de la provincia de León para los años 2008 y 2009 (BO. León 9 enero 2009), disposición final única.

⁸⁷¹ Convenio Colectivo para el sector de exhibición cinematográfica de Madrid (BOCAM 20 marzo 2008), art. 37; Convenio Colectivo para locales de exhibición cinematográfica y teatro (BO. Región de Murcia 24 enero 2009), art. 36; II Convenio Colectivo para la industria de la producción audiovisual (Técnicos) (BOE 1 agosto 2009), art. 28.

de desarrollo de los subsistemas de formación profesional o de los Acuerdos que sobre formación se adopten en distintos ámbitos⁸⁷².

En los convenios colectivos analizados se detectan una serie de tendencias:

1. En los convenios colectivos de la familia profesional “Transporte y Mantenimiento de Vehículos”, la regulación de las cuestiones formativas se realiza por copia o remisión a lo dispuesto en los convenios colectivos de ámbito estatal⁸⁷³, existiendo particularidades respecto de convenios colectivos estatales que prevén que la formación profesional es materia de reserva negociable⁸⁷⁴.

2. En los convenios colectivos de la familia profesional “Madera, Mueble y Corcho”, los convenios colectivos suelen remitir a las previsiones sobre formación profesional contempladas en el convenio colectivo estatal⁸⁷⁵.

3. En la familia profesional “Edificación y Obra Civil”, suele ser frecuente que los convenios colectivos remitan, bien al General de la Construcción, al General de Derivados de Cementos o cualquier otro⁸⁷⁶.

⁸⁷² Por ejemplo, el II Acuerdo colectivo marco para la acuicultura marina nacional (BOE 17 marzo 2010), contiene previsiones en materia de formación profesional que posteriormente se copian literalmente en convenios posteriores, como el Convenio colectivo de la empresa Acuicultura Marina de Andalucía (BO. Junta de Andalucía 22 octubre 2008), art. 8.

⁸⁷³ Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona para los años 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 16 octubre 2007); art. 44; Convenio Colectivo del sector de aparcamientos, garajes y servicios de lavado y engrase de Almería (BO. Almería 12 mayo 2008), disposición adicional cuarta.

⁸⁷⁴ V Convenio Colectivo nacional para el sector del Auto-Taxis (BOE 16 mayo 2009), art. 10.

⁸⁷⁵ Convenio Colectivo del sector de industria de la madera y del mueble de la CAIB (BO. Illes Balears 27 marzo 2008) art.25; Convenio Colectivo del sector de industrias de la madera de la provincia de Huelva (BO. Huelva 28 mayo 2008); Convenio Colectivo del sector de rematantes, aserradores, envases y cajas diversas de Huesca (BO. Huesca 3 marzo 2008); Convenio Colectivo del sector industrias de la madera y corcho de Alicante (BO. Alicante 23 septiembre 2009), art. 35; Convenio Colectivo del sector de carpinterías, ebanisterías, barnizados, carrocerías, tapicerías y similares (BO. Huesca 3 marzo 2008), art. 49; Convenio Colectivo del sector de la madera de Almería (BO. Almería 3 febrero 2009), art. 74.

⁸⁷⁶ Convenio Colectivo del sector de la construcción y obras públicas de Cádiz (BO. Cádiz 2 octubre 2008); Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento (BO. Almería 2 octubre 2008), art. 84.

4. Igualmente suele ser habitual que los convenios colectivos de los sectores incluidos en la familia profesional “Hostelería y Turismo”, regulen las cuestiones formativas por copia o remisión al ALEH III⁸⁷⁷.

7. POSIBILIDAD DE DESTINAR EL CRÉDITO HORARIO SINDICAL A LA PARTICIPACIÓN EN ACCIONES FORMATIVAS

En un amplio número de convenios colectivos, de prácticamente todas las familias profesionales, se prevé la posibilidad de que los representantes legales de los trabajadores puedan disponer del crédito horario para asistir a cursos de formación, identificando los cursos a los que puede asistir, o incrementando el número de horas. Por familias profesionales, dicha previsión se contempla:

- “Agraria”⁸⁷⁸.
- “Industrias Alimentarias”, en la que no sólo se prevé la posibilidad de destinar el crédito de horas sindicales a la participación en

⁸⁷⁷ Convenio Colectivo del sector de hostelería de A Coruña (BO. A Coruña 29 septiembre 2007), art. 35; Convenio Colectivo para la actividad de restaurantes, cafeterías, café-bares, salas de fiestas, casinos, pubs y discotecas de la CCAA de La Rioja para los años 2007-2008 (BO. La Rioja 22 mayo 2008) Cláusula Adicional segunda; Convenio Colectivo de hostelería y similares del Principado de Asturias (BO. Principado de Asturias 11 febrero 2009); Convenio Colectivo del sector de hostelería y actividades turísticas de Madrid (BOCAM 5 octubre 2007), disposición adicional quinta; Convenio Colectivo del sector de hostelería de Toledo (BO. Toledo 26 mayo 2007), art. 24; Convenio Colectivo del sector de hostelería de Soria (BO. Soria 2 febrero 2009), art. 28; Convenio Colectivo de la industria de hostelería de Burgos (BO. Burgos 26 septiembre 2007), art. 29; Convenio Colectivo del sector de hostelería y turismo de Almería (BO. Almería 24 enero 2008), art. 76; Convenio Colectivo provincial de hostelería para la provincia de Cáceres (DO. Extremadura 2 enero 2009), art. 44.

⁸⁷⁸ Art. 31 Convenio Colectivo de trabajo del sector de las industrias del aceite y sus derivados y las de aderezo, relleno y exportación de olivas de las comarcas de Lleida, para los años 2009 a 2011 (DO. Generalitat de Catalunya 10 noviembre 2009), que determina que “*Sin ultrapasar el máximo legal, los miembros del comité de empresa o delegado de personal, podrán dedicar las horas sindicales para asistir a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación u otras entidades*”. En idéntico sentido: Convenio Colectivo del Sector de Aceites y Derivados de Toledo (BO Toledo 28 agosto 2008) art. 55 e); Convenio Colectivo de Trabajo Tomate Fresco (Manipulado y Envasado) (BO. Región de Murcia 23 enero 2009), art. 34; Convenio Colectivo de trabajo del sector “agropecuario” de Navarra (BO. Navarra 16 enero 2008).

curso⁸⁷⁹, sino también el número de horas que se pueden acumular, periodo de disfrute y formación a recibir⁸⁸⁰.

— “Transporte y Mantenimiento de vehículos”⁸⁸¹.

⁸⁷⁹ Convenio Colectivo de trabajo del sector “Industrias Vinícolas” (BO. Navarra 1 junio 2009), art. 48; Convenio Colectivo estatal para la fabricación de helados, para el periodo 2007-2008 (BOE 30 abril 2008), art. 48; Convenio Colectivo del sector del comercio de alimentación de A Coruña (BO. A Coruña 4 marzo 2010), art. 23; Convenio Colectivo de Trabajo del sector del Comercio de Alimentación de Huelva (BO. Huelva 21 enero 2008), art. 45; Convenio Colectivo del Sector de Almacenistas de Alimentación de Valencia (BO. Valencia 31 agosto 2007), art. 22; Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Gipuzkoa (BO. Gipuzkoa 19 febrero 2008), art. 46; Convenio Colectivo del sector del comercio de alimentación de Pontevedra (BO. Pontevedra 17 marzo 2010); Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Alimentación 2008-2010 (BO. Tenerife 6 marzo 2009), art. 42.

⁸⁸⁰ Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Vinícolas y Alcoholicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 (BO. La Rioja 12 noviembre 2008), art. 37, “*Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal entre sí, podrán acumular hasta un 75% del máximo total y en períodos bimensuales, las horas establecidas legalmente para su función sindical, en una o más personas, siempre que las utilicen en asuntos relacionados con la empresa o de su formación sindical, y con conocimiento previo por escrito de la Dirección de la empresa, en cada período mensual. También podrán los Delegados, acumular trimestralmente sus horas sindicales, para actividades de formación*”. En parecidos términos: Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 18 junio 2007), art. 47; Convenio Colectivo del sector de Industrias Vinícolas de la provincia de Huelva (BO. Huelva 3 febrero 2010), art. 21 b); Convenio Colectivo del sector de Industria y Comercio del vino de Álava (BO. Territorio Histórico de Álava 2 abril 2008), art. 41 e); Convenio Colectivo para el sector de Minoristas de Alimentación (BO. Principado de Asturias 26 enero 2010), art. 9 f), en el que en lugar de vincular el permiso con la formación, se determina que “*Por necesidad de despachar asuntos propios que no admitan demora, incluidos exámenes oficiales, hasta un máximo de 5 días naturales al año, de los cuales podrán dedicarse dos para la realización de cursos de formación convocados por cualquiera de los firmantes del Convenio, y con un máximo de cada vez de dos trabajadores por centro de trabajo*”; Convenio Colectivo de trabajo de Alimentación, de Detallistas, de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de Cádiz (BO. Cádiz 31 diciembre 2009), art. 40.

⁸⁸¹ Convenio Colectivo para el sector de estiba y desestiba del puerto de Gijón (BO. Principado de Asturias 3 marzo 2010), art. 37; Convenio Colectivo del sector portuario de la provincia de Barcelona (DO. Generalitat de Catalunya 19 junio 2007), art. 40.5; Convenio Colectivo del sector de estiba y desestiba del Puerto de Tarragona, para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 21 enero 2010); Convenio Colectivo de las empresas de remolcadores de tráfico in-

- “Madera, Mueble y Corcho”⁸⁸².
- “Textil, Confección y Piel”⁸⁸³.
- “Comercio y Marketing”⁸⁸⁴.
- “Servicios Socioculturales y a la Comunidad”⁸⁸⁵, y
- “Hostelería y Turismo”⁸⁸⁶.

terior y exterior de puertos de la provincia de Barcelona para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 3 noviembre 2008), art. 52; Convenio Colectivo para el sector de Estiba y Desestiba del Puerto de Gijón (BO. Principado de Asturias 3 marzo 2010), art. 37; Convenio Colectivo del sector de empresas de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamiento de la CCAA Madrid (BOCAM 23 mayo 2009); Convenio Colectivo del sector de transportes de mercancías por carretera y operadores de transporte de la CCAA Madrid (BOCAM 21 diciembre 2007); Convenio Colectivo del sector “Transporte de Viajeros por Carretera” de Navarra (BO. Navarra 10 noviembre 2008) art. 27; Convenio Colectivo para el sector de transporte por carretera del Principado de Asturias (BO. Principado de Asturias 6 agosto 2007), art. 45; Convenio Colectivo del sector “transporte de viajeros por carretera en la provincia de Badajoz” (DO. Extremadura 17 febrero 2009), art. 37; Convenio Colectivo para el sector de transportes de viajeros por carretera y urbanos (BO. Castellón 10 julio 2008); art. 46; Convenio Colectivo de transitarios de Guipúzcoa (BO. Guipúzcoa 7 marzo 2008), art. 26h); Convenio Colectivo de transporte de mercancías por carretera de Granada (BO. Granada 24 septiembre 2008); E).

⁸⁸² Convenio Colectivo del sector de madera y corcho de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 7 enero 2009), art. 49.

⁸⁸³ Convenio Colectivo de la industria textil y de la confección (BOE 9 octubre 2008), art. 88 5; Convenio Colectivo del sector “Industria Textil” (BO. Navarra 3 julio 2009), art. 38; Convenio Colectivo estatal de pastas, papel y cartón (BOE 30 enero 2008), art. 12.17E).

⁸⁸⁴ Convenio Colectivo provincial de comercio de automóviles, accesorios y recambios de Tenerife (BO. Tenerife 24 junio 2008); Convenio Colectivo del sector de industrias de Panaderías y Expendedurías de pan de Huelva (BO. Huelva 20 febrero 2008); Convenio Colectivo del sector comercio en general de Guadalajara (BO. Guadalajara 13 agosto 2008); Convenio Colectivo de trabajo para el sector del comercio de Granada (BO. Granada 12 febrero 2010), art. 39; Convenio Colectivo del sector del comercio de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 22 agosto 2009), art. 54; Convenio Colectivo de grandes almacenes para el periodo 2009-2012 (BOE 5 octubre 2009), art. 77.

⁸⁸⁵ XIX Convenio Colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 15 enero 2008), art. 51 e).

⁸⁸⁶ Convenio Colectivo provincial para la actividad de hostelería de Albacete (BO. Albacete 9 mayo 2008), art. 38; Convenio colectivo del sector de hospedaje de Madrid (BOCAM 24 noviembre 2008), art. 38.

8. PERMISOS DE FORMACIÓN

Los arts. 12 RD 395/2007, de 23 de marzo y 21 a 26 de la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio⁸⁸⁷, prevén en el marco de la formación de demanda, la posibilidad de que los trabajadores soliciten permisos individuales de formación para la realización de acciones formativas reconocidas mediante una acreditación oficial. Ello posibilita su disfrute por los trabajadores que pretendan conseguir un título académico, de formación profesional o certificados de profesionalidad, incluyendo los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias. Su relación con lo dispuesto en el art. 23 ET, lleva a que a pesar de las opciones negociadores que podrían haberse desarrollado en los convenios colectivos, no se contemple de forma suficientemente exhaustiva la cuestión.

Con carácter general, la totalidad de los convenios colectivos contienen cláusulas sobre la posibilidad de adaptar la jornada de trabajo, criterios de elección de turnos, y permisos para concurrir a exámenes que ya se han analizado anteriormente en relación con la obtención de títulos del sistema educativo, cuando la regulación de los permisos individuales de formación permite que la negociación colectiva contemple idénticas posibilidades en supuestos de participación en acciones formativas ofrecidas en el marco de la formación profesional para el empleo.

Las posibilidades de negociación sobre esta cuestión son múltiples, por cuanto la normativa sólo contempla la medida, dejando que sea la negociación colectiva la que resuelva cuestiones como cuándo, en qué supuestos, de qué forma y de acuerdo con qué distribución temporal, se pueden disfrutar los mismos, además de cuestiones relacionadas con éstas como proceso de solicitud, retribución, etc. Sin embargo, en la práctica negocial, los convenios colectivos no incluyen grandes novedades, dejando en el aire previsiones que deberían haber sido recogidas, bien por un desconocimiento generalizado de cuáles son las diferencias respecto de las previsiones del art. 23 ET, bien porque según el marco legislativo regulador de los permisos individuales de formación, la competencia parece estar atri-

⁸⁸⁷ Por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal.

buida a la empresa, o bien porque no está claro en qué supuestos se podrían conceder dichos permisos, y ello como consecuencia de la compleja estructura del CNCP y del sistema de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias.

A pesar de ello, ya pueden encontrarse en los convenios colectivos cláusulas que intentan regular la materia, si bien de forma desigual y con no pocas variantes según la familia profesional en la que se incluye el convenio colectivo en el que se reconoce el permiso.

Respecto de la negociación colectiva en la que se observa algún tipo de regulación o novedad, destacar:

1. En la familia profesional “Agraria”, se observa una tendencia negociadora en dos direcciones:

A) Regulación exhaustiva de cuándo las empresas concederán permisos para que los trabajadores participen en acciones formativas, identificando tanto el tipo de acción formativa, número de horas que podrán destinarse, número de trabajadores que podrán participar, concreción de si el tiempo dedicado a la formación será retribuido, y requisitos de solicitud y de concesión o denegación de los permisos.

Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo de Empaquetado de Plátanos de la provincia de las islas de Tenerife, Gomera y Hierro (BO. Tenerife 23 diciembre 2009), art. 39, en el que se contempla:

“Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la FORCEM, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La Empresa podrá instar a los trabajadores, por probadas razones técnicas, organizativas o de producción, el cambio o modificación de fechas para asistencia de estos a las acciones formativas.

b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

c) El 50% de las horas a cargo de la Empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la Empresa.

e) *Durante las horas formativas a cargo de la Empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.*

f) *El trabajador habrá de acreditar ante la Empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa”.*

B) Regulación segmentada en atención a las cuestiones que contemplan:

a) Concretando la duración del permiso⁸⁸⁸.

b) Identificando los cursos a los que podrán asistir los trabajadores⁸⁸⁹.

c) Delimitando el número de horas que serán retribuidas⁸⁹⁰.

2. Los convenios colectivos de la familia profesional “Industrias Alimentarias” que regulan permisos para la participación en acciones formativas de formación profesional, contemplan diversas cuestiones:

A) Número de horas que se podrán destinar a participar en acciones formativas⁸⁹¹.

⁸⁸⁸ Convenio Colectivo del Campo de Extremadura (DO Extremadura 21 agosto 2007), art. 17 j): “*Una semana al año para asistir a curso de formación*”; Convenio Colectivo de Actividades Agropecuarias de Jaén (BO Jaén 9 diciembre 2008), art. 10 i): “*siete días para formación*”.

⁸⁸⁹ Convenio Colectivo provincial del campo de Córdoba (BO. Córdoba 27 enero 2010), art. 11; Convenio Colectivo del sector Actividades Agropecuarias de Zaragoza (BO. Zaragoza 24 junio 2008), art. 18.

⁸⁹⁰ Convenio Colectivo del Sector Agrario de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BO. Cantabria 11 junio 2007), art. 15, “*por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación académica profesional o social, siendo retribuidos los diez primeros días al año, no retribuyéndose los que excedan de dicho número*”. En idéntico sentido Convenio Colectivo provincial Agropecuario de Cuenca (BO. Cuenca 22 enero 2010), art. 12.

⁸⁹¹ Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Vinícolas y Alcoholicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 (BO. La Rioja 12 noviembre 2008), art. 37, “*Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal entre sí, podrán acumular hasta un 75% del máximo total y en períodos bimensuales, las horas establecidas legalmente para su función sindical, en una o más personas, siempre que las utilicen en asuntos relacionados con la empresa o de su formación sindical, y con conocimiento previo por escrito de la Dirección de la empresa, en cada período mensual. También podrán los Delegados, acumular trimestralmente sus horas sindi-*

B) Posibilidad de reducción de jornada laboral para asistir a cursos de formación.

C) Concreción de si serán retribuidas o no, y en qué número⁸⁹².

D) Posibilidad de disfrutar permisos sólo por los trabajadores de determinadas categorías profesionales⁸⁹³.

E) De forma sorprendente, se prevé que cuando la formación sea necesaria para realizar cursos fuera de la empresa, en lugar de permisos se concederá una excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo. Una cláusula de este estilo es la contemplada en el Convenio Colectivo Estatal para la fabricación de helados para el periodo 2007-2008 (BOE 30 abril 2008):

“En los casos en los que los trabajadores quieran asistir a cursos de formación para mejorar su cualificación profesional para un nuevo puesto de trabajo de los existentes en la empresa, éstos tendrán derecho a que, en el caso de necesitar permiso para realizar el curso fuera

cales, para actividades de formación”. En parecidos términos: Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 18 junio 2007), art. 47; Convenio Colectivo del sector de Industrias Vinícolas de la provincia de Huelva (BO. Huelva 3 febrero 2010), art. 21 b); Convenio Colectivo del sector de Industria y Comercio del vino de Álava (BO. Territorio Histórico de Álava 2 abril 2008), art. 41 e); Convenio Colectivo para el sector de Minoristas de Alimentación (BO. Principado de Asturias 26 enero 2010), art. 9 f), en el que en lugar de vincular el permiso con la formación, se determina que *“Por necesidad de despachar asuntos propios que no admitan demora, incluidos exámenes oficiales, hasta un máximo de 5 días naturales al año, de los cuales podrán dedicarse dos para la realización de cursos de formación convocados por cualquiera de los firmantes del Convenio, y con un máximo de cada vez de dos trabajadores por centro de trabajo”*; Convenio Colectivo de trabajo de Alimentación, de Detallistas, de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de Cádiz (BO. Cádiz 31 diciembre 2009), art. 40.

⁸⁹² Convenio Colectivo para el sector de Mayoristas de Alimentación (BO. del Principado de Asturias 28 enero 2010), art. 9; Convenio Colectivo de trabajo del sector “Comercio de Alimentación” de Navarra (BO: Navarra 4 abril 2008), art. 28; Convenio Colectivo de trabajo del sector “Almacenistas de Alimentación”, de Navarra (BO. Navarra 29 febrero 2008), art. 35.

⁸⁹³ Convenio Colectivo estatal elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 15 febrero 2010), art. 46 “8. *Para la formación de encargados y subencargados, las empresas dedicarán cinco horas mensuales retribuidas dentro de la jornada laboral durante los primeros diez meses del contrato o del ascenso, las cuales podrán ser acumuladas por la empresa en los períodos que estime convenientes en atención a necesidades organizativas o productivas de la misma. Disfrutarán del mismo permiso los repartidores y los auxiliares de tienda y ayudantes durante los dos primeros meses de contrato”*.

de la empresa, éste sea considerado como excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo, siempre que acredite la matriculación y la asistencia del mismo a las clases correspondientes. De no superarse por dos años de asistencia, el mismo curso de formación, el trabajador perderá el derecho al permiso”.

3. En la familia profesional “Química”, se identifican en el clausulado de los convenios colectivos la posibilidad de disfrutar “*permisos individuales de formación contemplados en la legislación vigente*”⁸⁹⁴, indicándose que la financiación se realizará de acuerdo con lo que se prevea anualmente⁸⁹⁵.

4. Como características de la negociación de permisos en los convenios colectivos de la familia profesional “Sanidad”, están:

A) Se contempla la posibilidad de disfrute de los mismos “*para obtener el permiso de conducir*”⁸⁹⁶, que aunque no aparece como cualificación específica en el CNCP, sí puede tener influencia en la futura empleabilidad o la progresión profesional del trabajador.

B) Posibilidad de disfrutar de permisos para la participación en acciones formativas no formales, como por ejemplo, la contenida en el Convenio Colectivo para el sector de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología (Clínicas Dentales) (BO. Principado de Asturias 29 julio 2008), art. 11:

*“j) Cinco días al año para acudir a congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que viene desempeñando o esté relacionado con su formación profesional, previo acuerdo con la empresa”*⁸⁹⁷.

⁸⁹⁴ Convenio Colectivo Nacional de Perfumería y Afines (BOE 23 agosto 2007), art. 51; Convenio Colectivo de ámbito provincial de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Alicante (BO. Alicante 26 noviembre 2009), art. 35; Convenio Colectivo del sector de muñecas, auxiliares y afines de Alicante (BO. Alicante 4 febrero 2008), art. 46.

⁸⁹⁵ Convenio Colectivo Nacional de Perfumería y Afines (BOE 23 agosto 2007) Capítulo XIII; Convenio Colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos (BO. Comunidad de Madrid 20 marzo 2008); XV Convenio Colectivo de la industria química (BOE 29 agosto 2007), art. 84.

⁸⁹⁶ Convenio Colectivo del sector de Pompas Fúnebres de Valencia (BO. Valencia 9 junio 2009).

⁸⁹⁷ En idéntico sentido: Convenio Colectivo del sector de odontólogos y estomatólogos (BO. Alicante 14 agosto 2008) art. 15; Convenio Colectivo del Sector de Sanidad Privada de Valencia (BO. Valencia 4 febrero 2009); Convenio Colectivo

C) Posibilidad de disfrutar permisos para participar en cursos de formación continua, identificando el número de días y tipo de curso. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de Cantabria 2008-2009 (BO. Cantabria 9 marzo 2009), art. 28 G):

“Cinco días naturales al año, para realizar cursos de formación continua, relacionada con las funciones que se desempeñan o para promoción interna del trabajador. La petición de licencia será debidamente acreditada y su concesión se realizará de acuerdo con las necesidades del Servicio”.

D) Remisión a la normativa legal⁸⁹⁸.

E) Tipos de acciones formativas respecto de la que se podrán solicitar permisos. Un ejemplo es el contenido en el Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 20 enero 2009), art. 29:

“Las acciones formativas, aprobadas por la Comisión Sectorial de Formación, para las cuales puede solicitarse permisos de formación deberán:

a) No estar incluidos en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa o agrupado.

b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico profesionales del trabajador o trabajadora y/o a su formación personal.

c) Estar reconocidas por una titulación oficial.

d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.

La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año.”

del sector de odontólogos y estomatólogos de la provincia de Valencia (BO. Valencia 19 noviembre 2008); II Convenio Colectivo del sector de la Sanidad Privada de Valladolid (BO. Valladolid 17 diciembre 2009).

⁸⁹⁸ I Convenio Colectivo marco estatal de acción e intervención social (BOE 19 junio 2007), art. 46. en el que se indica que *“Las acciones formativas, aprobadas por la Comisión Sectorial de formación, para las cuales puede solicitarse permisos de formación deberán: a) No estar en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa. b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador y a su formación personal. c) Estar reconocidas por una titulación oficial. d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no correspondan con la formación presencial”.*

F) Obligación de concesión de los permisos, como la prevista en el Convenio Colectivo para la actividad de ayuda a domicilio de Galicia (DO. Galicia 16 febrero 2010), art. 27:

“las empresas no podrán denegar las cinco primeras solicitudes presentadas por las personas trabajadoras de cada empresa en cada una de las provincias”

G) Otorgar un crédito de formación para todos los trabajadores, que se podrá incrementar por antigüedad en la empresa, que no podrá ser denegado por el empresario, y que podrá ser disfrutado por los trabajadores por años vencidos en proporción *“a la jornada precedente anual contratada”*⁸⁹⁹.

5. En los convenios colectivos de la familia profesional “Instalación y Mantenimiento”, igualmente se identifican los cursos en los que deberán participar los trabajadores para que la empresa esté obligada a otorgar el permiso. Un ejemplo es la cláusula del Convenio Colectivo del Sector de Fabricación, Ventas e Instalaciones de Toldos, Sombrillas y Encerados (BO. Las Palmas 14 septiembre 2007), art. 26:

“Las empresas afectadas por el presente convenio, vendrán obligadas a facilitar a sus trabajadores/as, el tiempo indispensable para asistir a los cursos de formación profesional que se realicen tanto por el INEM ó por las Organizaciones firmantes del presente Convenio, así como cursos de perfeccionamiento personal, acreditando la matrícula en el centro de estudios que el/la trabajador/a elijan”

6. Los convenios colectivos de la familia profesional “Vidrio y Cerámica”, remiten al RD 395/2007, de 23 de marzo, respecto de la regulación de los permisos individuales de formación sin incorporar novedades⁹⁰⁰.

7. Los convenios colectivos de la familia profesional “Madera, Mueble y Corcho”, suelen generalizadamente regular los permisos, con distintas tendencias:

⁸⁹⁹ Convenio Colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 28 mayo 2009), Artículo 7.

⁹⁰⁰ Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 31 agosto 2007), art. 125.

A) Convenios colectivos que definen permiso individual de formación y fijan los requisitos para poder disfrutar de los mismos. Interesante es la previsión del art. 60 del Convenio Colectivo del sector del corcho (BOE 10 noviembre 2009):

“1. Se entiende por permiso individual de formación, de conformidad con lo establecido en el artículo 12, apartado 3 del Real Decreto 395/2007, el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del catálogo nacional de cualificaciones profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal, asimismo dichos permisos podrán ser utilizados para el acceso a los procesos que establezca la normativa reguladora del reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales. En consecuencia, el número de horas de permiso concedido al trabajador para su formación podrá compensarlo la empresa con cargo a su crédito adicional de formación para el empleo.

2. Para poder ser beneficiario de tales permisos individuales de formación, deben concurrir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:

A) Trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas privadas o entidades públicas empresariales que cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional, y hayan obtenido de la empresa la concesión de dicho permiso.

B) Podrán participar de igual modo en la formación de demanda los trabajadores acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado, los trabajadores fijos discontinuos en sus períodos de no ocupación y los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo.

C) La formación a que se refieren los permisos individuales deberá estar reconocida por una titulación oficial, o mediante una acreditación oficial incluidos las de los títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad, así como la de cualquier otra que acredite las competencias para el ejercicio de una ocupación u oficio. Las acreditaciones oficiales son aquellas que estando previstas en la normativa estatal han sido expedidas por la administración competente y publicadas en el boletín oficial correspondiente. Las titulaciones oficiales son aquellas titulaciones que han sido emitidas por cualquier administración pública, publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» y con validez en la totalidad del estado español. Igualmente, se consi-

deran incluidos los cursos universitarios que tengan la consideración de títulos universitarios propios por resolución de la junta de gobierno o consejo social de la universidad correspondiente.

D) La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción y será comunicada al trabajador.

E) La formación deberá estar dirigida tanto al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador como a su formación personal.

3. Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia.

En cualquier caso, para la correcta interpretación y aplicación de los criterios precedentes, se tendrán a la vista las previsiones contempladas en los artículos 5 y 12 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo”

B) Convenios Colectivos que concretan el número de permisos retribuidos, así como los requisitos de justificación. Un ejemplo es el contenido en el Convenio Colectivo para el sector de la madera, el mueble y la marquetaría de la provincia de Badajoz” (DO. Extremadura 25 enero 2010), art. 30:

“1. Las empresas concederán como máximo diez días retribuidos al año para que el trabajador pueda asistir a curso de capacitación profesional dentro del sector, siempre y cuando el mismo hubiera avisado con una antelación de quince días sobre el comienzo del curso y éste no coincida con época de mayor trabajo en la empresa.

2. Será imprescindible, para considerar tal permiso, que el trabajador justifique su inscripción y asistencia al curso”.

C) Regulación del permiso cuando se participe en acciones formativas presenciales. Un ejemplo es el contenido, nuevamente, en el art. 62 del Convenio Colectivo del sector del corcho (BOE 10 noviembre 2009), en el que se contempla:

“Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50 por 100 de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

1. La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción.

2. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la comisión paritaria sectorial para que ésta medie en la resolución del conflicto.

3. El 50 por 100 de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 30 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

4. El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

5. Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

6. El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa”.

8. En los convenios colectivos de la familia profesional “Textil, Confección y Piel”, se contemplan dos tendencias en la regulación de la materia:

A) Posibilidad de disfrutar permisos individuales de formación, pero en la línea de copiar la normativa vigente sobre la cuestión⁹⁰¹.

B) Regular el número de horas retribuidas que se pueden destinar a acciones formativas. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo del comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla de la provincia de Cádiz (BO. Cádiz 29 julio 2008), art. 33:

“Las empresas con más de diez trabajadores facilitará que un trabajador al año pueda disfrutar de 15 horas retribuidas para la Formación Profesional, siempre que lo justifique”.

9. La regulación de los permisos en los convenios colectivos de los sectores de la familia profesional “Administración y Gestión”, es exhaustiva. Y ello en dos líneas:

A) Detallando los tipos de permisos de formación de que pueden disponer los trabajadores. Un ejemplo es el previsto en el II

⁹⁰¹ Convenio Colectivo de la industria textil y de la confección (BOE 9 octubre 2008); Convenio Colectivo estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE 26 febrero 2007), Capítulo XI, en el que se indica que al respecto se estará a los criterios que elabore la Comisión Sectorial de Comercio.

Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE 12 noviembre 2009), art. 51:

“Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocidos, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento en su caso.

b) Permisos, percibiendo sólo el salario base, en su caso el complemento personal de unificación, el de antigüedad y el complemento personal de antigüedad, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de la Administración General del Estado y cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.

c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, 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.

Los períodos de disfrute de estos permisos no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias”⁹⁰².

B) Regulando los permisos para participar en acciones formativas no contempladas en la planificación de la Administración Pública. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Personal Laboral) (BO. Región de Murcia 1 junio 2007), art. 60, en el que respecto de los cursos de perfeccionamiento profesional no organizados por la Administración Pública de la Región de Murcia, prevé:

“Los trabajadores y las trabajadoras que soliciten los cursos a que se refiere este apartado tendrán derecho:

a) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, cuando la organización del trabajo lo permita.

b) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de jornada, a que se refiere el apartado anterior, se podrá solicitar la reducción

⁹⁰² En parecido sentido: Convenio Colectivo de la empresa personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja 2008-2011 (BO. La Rioja, 13 marzo 2009).

de la misma en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a las clases, con reducción de las retribuciones en la misma proporción. En ambos supuestos, se tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que se acredite que la realización de los mismos coincide con la jornada de trabajo.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores y trabajadoras que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

El personal solicitará de la dirección del Centro en que preste servicios, y con un mínimo de un mes de antelación, la asistencia al curso acompañando programa del mismo.

Por la Administración Pública Regional se apreciará la oportunidad de la acción formativa. De estimarse conveniente se podrá conceder permiso retribuido, o no retribuido, y, en su caso, podrá, asimismo, autorizarse gastos de inscripción así como las indemnizaciones derivadas de la comisión de servicio.

Se informará trimestralmente a la Comisión Paritaria de Formación, de la motivación y volumen de las actuaciones formativas autorizadas”.

10. Menos detallada es la regulación de los permisos en la familia profesional, “Comercio y Marketing”, si bien igualmente interesante, contemplándose diversas variantes:

A) Se delimita un número máximo de horas retribuidas para asistir a cursos⁹⁰³.

B) Se conecta la posibilidad de disfrute de los permisos con la participación en cursos organizados por las organizaciones sindicales y para sus afiliados⁹⁰⁴.

C) Se contempla la posibilidad de financiar el permiso según dispone la normativa legal. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo para comercio en general (BO. Región de Murcia 3 julio 2009), art. 12:

“Las empresas, en los términos establecidos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, podrán conceder permisos que permitan a sus trabajadores la adquisición de un mayor nivel de formación, de cualificación y de competencia profesional y que lleven asociada una titulación oficial. Los trabajadores a los que les sea concedido tal permiso, podrán solicitar la financiación del mismo con cargo al FORCEM”.

⁹⁰³ Convenio Colectivo del sector de comercio vario de la CCAA Madrid (BOCAM 20 marzo 2008), art. 61.

⁹⁰⁴ Convenio Colectivo de alimentación, de detallistas, de ultramarinos, supermercados y autoservicios de Cádiz (BO. Cádiz 31 diciembre 2009), art. 40.

11. En los convenios colectivos de la familia profesional “Hostelería y Turismo”, se suelen observar dos tendencias respecto de la regulación de los permisos:

A) Cuando el permiso se destine a participar en acciones formativas especializadas, se prevé un periodo de permanencia en la empresa del trabajador participante, o la devolución de las cantidades percibidas en concepto de retribución durante el tiempo en que el trabajador estuvo disfrutando del permiso. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo del sector de hostelería de Guipúzcoa (BO. Guipúzcoa 5 febrero 2009), art. 49:

“Las empresas concederán licencia retribuida durante dos semanas o diez jornadas efectivas al año siempre que sean para realizar estudios de hostelería que la empresa considere adecuados para ella. Si el trabajador que ha utilizado la licencia, causara baja voluntaria en la empresa en los doce meses siguientes ésta deducirá de la liquidación que le corresponda el importe de la retribución de las licencias”⁹⁰⁵.

B) En los convenios colectivos que no contemplan la previsión anterior, pero que sí regulan los permisos, simplemente se indica el número de horas de licencia, el momento en que pueden disfrutarse y si su asistencia es voluntaria o no. Un ejemplo es el contenido en el Convenio Colectivo del sector de hostelería de Las Palmas (BO. Las Palmas 12 diciembre 2008), art. 32:

“Así mismo los trabajadores y las trabajadoras que participen en cursos de formación continua que cuenten con la aprobación de la empresa tendrán licencia retribuida cuando el horario coincida con su jornada laboral, siendo obligatoria su asistencia. Cuando el horario del curso no coincida con su jornada de trabajo la asistencia será voluntaria por parte del trabajador o trabajadora, siendo el 50% de las horas del curso con cargo a la empresa mediante la reducción de jornada y el otro 50% con cargo al trabajador o trabajadora”.

12. En la negociación colectiva de los sectores pertenecientes a la familia profesional “Servicios Socioculturales y a la Comunidad”, se contemplan permisos para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional, y según lo previsto en el art. 23 ET. Interesante es la previsión contenida en el I Convenio Colectivo Marco Estatal

⁹⁰⁵ En idéntico sentido: Convenio Colectivo del sector de hostelería de Valencia (BO. Valencia 1 septiembre 2008), art. 42.

de acción e intervención social (BOE 19 junio 2007), cuyo art. 44, prevé la formación profesional como derecho cuando indica que:

*“De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores 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 profesionales organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente Convenio”*⁹⁰⁶.

12. En materia de permisos no se contemplan especiales innovaciones en los convenios colectivos de la familia profesional “Arte y Artesanía”. La novedad más destacable sería la posibilidad de destinar 12 horas anuales retribuidas para la asistencia a cursos que organicen los Sindicatos, por las personas afiliadas a los mismos⁹⁰⁷

13. En los convenios colectivos de la familia profesional “Edificación y Obra Civil”, la posibilidad de disfrute de los permisos se conecta:

A) Con acciones formativas concretas. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo para la actividad de edificación y obras públicas de la CCAA La Rioja para los años 2008-2011 (BO. La Rioja 19 abril 2008):

*“Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la Fundación Tripartita para la formación en el Empleo, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción”*⁹⁰⁸.

⁹⁰⁶ Convenio Colectivo para los centros sociosanitarios y/o salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de Salud para los años 2007-2008 (DO. Generalitat de Catalunya 18 junio 2008), art. 39 *“Los trabajadores que hagan tareas de voluntario (retribuidas o no) en una ONG o realicen formación o docencia vinculada a su actividad en el centro, tendrán derecho a una excedencia especial de hasta 2 años con reserva del puesto de trabajo y, por lo tanto, a la reincorporación inmediata a la finalización de la excedencia”*.

⁹⁰⁷ Convenio Colectivo estatal del sector de fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves (BOE 21 noviembre 2008), art. 44.

⁹⁰⁸ En idéntico sentido: Convenio Colectivo del sector de construcción de Burgos (BO. Burgos 3 julio 2008), art. 46; Convenio Colectivo para construcción y obras públicas de Murcia (BO. Murcia 22 mayo 2008), disposición adicional sexta.

B) Con la regulación de los permisos contemplada en el Acuerdo Nacional de Formación Continua⁹⁰⁹.

9. ACCIONES FORMATIVAS EN LAS EMPRESAS

El art. 12.2 RD 395/2007, de 23 de marzo, y el Capítulo II Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, prevén en el ámbito de la formación de demanda, la posibilidad de que las empresas planifiquen y gestionen acciones formativas que permitan la adquisición y mejora de competencias y cualificaciones profesionales de los trabajadores.

Puesto que la normativa no desarrolla cómo pueden ser éstas, simplemente indicando que *“deberán guardar relación con la actividad empresarial”*, la negociación colectiva puede asumir una función de organización, planificación y desarrollo de éstas, sobre todo en el marco de las acciones formativas específicas. Éstas se definían en el art. 12.2 RD 395/2007, de 23 de marzo como las que *“incluye una enseñanza teórica y/o práctica aplicable directamente en el puesto de trabajo actual o futuro del trabajador”*, por lo que los negociadores podrían incluir cláusulas en convenio colectivo sobre qué acciones emprender, modalidad de impartición, distribución temporal, posibilidad de reconocimiento parcial de competencias, etc.⁹¹⁰.

⁹⁰⁹ Convenio Colectivo estatal del sector de fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves (BOE 21 noviembre 2008), art. 44; Convenio Colectivo del sector de industrias de la construcción y obras públicas (BO. Huelva 27 julio 2009); Convenio Colectivo de construcción y obras públicas de Alicante (BO. Alicante 30 junio 2008), disposición transitoria cuarta g).

⁹¹⁰ GIGOSOS GUTIÉRREZ, M., “Detección de las necesidades de formación en el actual marco de la formación profesional”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 2, 2009, págs. 181-211; MUÑOZ, V., “Las necesidades de formación profesional: una visión desde las empresas”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 2, 2009, págs. 165-180; ESTEBAN BERNARDO, J.A. “Las necesidades y la visión de la Formación Profesional de las grandes empresas”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 2, 2009, págs. 247-270; ÚBEDA GARCÍA, M., “La inversión en Formación Profesional: sus impactos y mediación en la cuenta de resultados y en la productividad”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 2, 2009, págs. 131-161; NASARRE COICOECHEA, E., “La Formación Profesional y las PYME”, *Información Comercial Española*, núm. 771, 1998, págs. 153-159; PIMENTEL SILES, M., “Importancia de la formación profesional para la competitividad de las PYME”, *Información Comercial Española*, núm. 771, 1998, págs. 161-166; JÍMENEZ MOLINA, N., “Reflexiones en torno a la formación profesional y la competitividad de la empresa española”, *Economía*

Nuevamente la negociación colectiva ha tomado el testigo y al respecto diseña distintas medidas:

1. Por inercia respecto de la negociación colectiva tradicional, modulando las obligaciones legales de impartir formación en determinadas materias –como seguridad y salud laborales–, o favorecer el acceso a la formación en supuestos de suspensión de la relación laboral.

2. En una orientación moderna, negociando nuevas medidas que se enmarcan en el amplio contexto de la formación de demanda.

Igualmente es desigual la regulación de esta materia en atención a los sectores productivos de las distintas familias profesionales, detectándose un mayor interés en su regulación cuando la negociación colectiva sectorial estatal deriva a la negociación colectiva de ámbito inferior la determinación de acciones concretas, o cuando por las propias características de las actividades que se desarrollan en ese sector, se exige una formación especializada.

A) Formación en la empresa: formación de demanda y de oferta

No son infrecuentes los convenios colectivos que contienen previsiones respecto de la organización de cursos, sin embargo, quizá por la ausencia de especificación de la cuestión en la legislación, son pocos los que diseñan éstos buscando una mejora de las cualificaciones en relación con las contempladas en el CNCP.

industrial, núm. 269, 1989, págs. 161-162; FAVENNEC-HÉRY, F., “Trabajo y formación profesional, una frontera que se desdibuja”, *Revista internacional de trabajo*, Vol. 115, núm. 6, 1996, págs. 721-731; BHARY, J., “La formación profesional, elemento básico del futuro en las empresas europeas”, *Capital humano*, núm. 111, 1998, págs. 60-61; VILLAREJO SALVADOR, E., “Claves para el desarrollo de la formación profesional en la empresa, en España”, *Revista complutense de educación*, Vol. 1, núm. 1, 1999, págs. 243-255; BERECHET, C., HUERTA ARRIBAS, EL, SAN MIGUEL INZA, F., “Invertir en personas: formación y productividad en Navarra”, *Informes* núm. 2, 2008; LAWSON, K., *Cómo mejorar la formación y el entrenamiento en el puesto de trabajo*, Centro de Estudios Ramón Areces, 1999; GARCÍA ECHEVARRÍA, S., “Diseño y organización de la formación profesional como convergencia entre empresa y sistemas educativos: propuesta de una organización eficiente”, *Alta dirección*, núm. 152, 1990, págs. 93-107; GARCÍA ECHEVARRÍA, S., “Formación profesional en la estructura empresarial vasca. Condiciones para el éxito”, *Alta dirección*, núm. 159, 1999, págs. 15-32.

Hay que indicar que el mayor o menor desarrollo de la materia en la negociación colectiva, se conecta con el mayor o menor desarrollo del CNCP y de la formación asociada a las cualificaciones que contempla, y que se contiene en el CMFP. Así, a mayor desarrollo de las cualificaciones en una familia profesional en particular, más y mejores son las cláusulas convencionales que se contemplan en los convenios colectivos de los sectores pertenecientes a dicha familia profesional.

Por familias profesionales se puede realizar una radiografía del estado de la cuestión en la negociación colectiva que, como se examinará, no siempre es uniforme, existiendo sectores en los que el interés por este tipo de acciones es destacable, mientras que otros por el contrario simplemente contienen compromisos genéricos acerca de cuáles deberán organizarse y remiten a la legislación.

a) Familia profesional “Agraria”

Existe indudable interés por la realización de acciones formativas en los convenios colectivos de la familia profesional “Agraria”, si bien según la estrategia de formación que se diseñe en cada empresa y en cada ámbito de negociación, así será la planificación que se desarrolle. En general, se detectan tres tendencias en la negociación colectiva que trata la cuestión:

1. Se contempla en un innumerable volumen de convenios colectivos, la posibilidad de organizar cursos para la mejora de las cualificaciones de los trabajadores en general, y vinculando dicha formación con la general prevista en la normativa⁹¹¹.

⁹¹¹ Ejemplo de ello es el Convenio Colectivo del sector de Industrias del Aceite y sus Derivados de Jaén (BO. Jaén 25 enero 2010), cuyo art. 47 (“formación profesional”), concreta que “*Las empresas podrán promover la realización de cursos para la mejor preparación y el reciclaje de los trabajadores, dentro de la jornada laboral, para ello a la mayor brevedad posible se realizarán reuniones entre empresa y representantes de los trabajadores para debatir la posible necesidad de formación y las medidas a adoptar para cumplir estos objetivos*”. Interesante igualmente es el Convenio Colectivo para las industrias del aceite y sus derivados de Córdoba (BO. Córdoba, 6 julio 2007), cuyo artículo 19 prevé que “*Las empresas elaborarán un calendario de cursos anuales de reciclaje, conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal. A tales efectos, se nombrará una Comisión Paritaria que será la encargada de elaborar definitivamente el citado plan de formación anual, si bien, la Dirección de la Empresa se reserva la*

2. También se contempla la organización de cursos o se fomenta la participación de trabajadores en cursos que se ofrezcan en el marco de la oferta de formación para la adquisición de competencias específicas, en particular:

- Cursos que permitan que los trabajadores adquieran competencias para la utilización de nuevas tecnologías⁹¹².
- Cursos que permitan que los trabajadores adquieran competencias según las necesidades de las empresas⁹¹³.
- Cursos específicos para representantes de los trabajadores⁹¹⁴, y conectando la materia con la posibilidad de destinar a la participa-

facultad de decidir cuales de los cursos programados serán los que se llevan a efecto. De acuerdo con dicha filosofía, los trabajadores y trabajadoras que sean requeridos por la Dirección de la empresa, habiendo sido negociada su selección previamente con los Representantes de los/ las Trabajadores y Trabajadoras, participarán en cuantos cursos se convoquen tendientes a mejorar sus conocimientos técnicos-prácticos para determinadas tecnologías”.

⁹¹² El art. 19 Convenio Colectivo para las industrias del aceite y sus derivados de Córdoba (BO. Córdoba, 6 julio 2007), prevé que: *“Convencidas las partes de que la formación profesional es el instrumento más eficaz; en orden a la formación y bienestar de los/las trabajadores y trabajadoras, y un elemento muy positivo a tener en cuenta, buscando la optimización del mayor grado de productividad, las empresas del sector ratifican su propósito de fomentar especialmente por sí mismas la acción formativa de los trabajadores y trabajadoras, a través de cursos de capacitación y divulgación de nuevas tecnologías que supongan una superior eficacia y conocimientos de las labores que se desarrollan específicamente en cada empresa”.*

⁹¹³ II Acuerdo Colectivo marco para la acuicultura marina nacional (BOE 17 marzo 2010), disposición adicional segunda, en la que se contempla que *“La formación continua es un instrumento de gran utilidad para el desarrollo de las competencias profesionales, que favorece la capacidad de adaptación de los trabajadores y empresas, así como contribuye al mantenimiento y mejora del empleo, respondiendo conjuntamente a las necesidades de ambas partes. En consecuencia, es un objetivo compartido tanto por empresas como trabajadores, como muestra de ello ha venido siendo objeto de atención especial por las organizaciones empresariales y sindicales en el marco del diálogo social y la negociación colectiva. En base a lo anterior, y ante las necesidades existentes en el sector de la acuicultura marina, es voluntad de las partes firmantes del presente convenio colectivo promover una formación profesional específica para este sector”.*

⁹¹⁴ El Convenio Colectivo del sector de Industrias del Aceite y sus Derivados de Jaén (BO. Jaén 25 enero 2010), en su art. 27 prevé que *“Los representantes de los trabajadores podrán participar en cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral, legislación laboral y medio ambiente, sin merma del crédito horario para su actividad sindical, siempre que éstos sean promovidos por las empresas, centrales sindicales u organismos públicos, previo acuerdo de empresa y representantes de los trabajadores”.*

ción en acciones formativas, el crédito de horas sindicales de que disponen éstos⁹¹⁵.

3. En materia de organización de la oferta formativa y selección de participantes, se contempla la obligación de información a los representantes legales de los trabajadores. Un ejemplo es el contenido en el art. 13, XXIII Convenio Colectivo de la Vid de Cádiz (BO. Cádiz 7 noviembre 2007):

“En el supuesto de que la empresa tuviera necesidad de impartir cursos de formación continua, dará primero cuenta de la convocatoria de los mismos a la representación legal de los trabajadores, pudiendo concurrir a ellos los trabajadores que lo deseen dentro de cada nivel, así como los procedentes de niveles inferiores”.

b) Familia profesional “Marítimo-Pesquera”

Las peculiaridades de las actividades que se desarrollan en entornos profesionales de la familia profesional “Marítimo Pesquera”, lleva a que las acciones formativas programadas por las empresas se orienten a la adquisición de competencias específicas requeridas para el desempeño de funciones en dicho ámbito. Se detectan tres líneas de negociación:

1. Planificación de cursos específicos en circunstancias concretas:

A) Cuando se incorporen nuevas tecnologías en los procesos productivos⁹¹⁶.

B) Para el personal de nuevo ingreso⁹¹⁷.

C) Cuando se incorporen modificaciones en el proceso productivo⁹¹⁸. Un ejemplo de cláusula en la que se integran las tres modalidades, es la que aparece en el Convenio Colectivo para el sector

⁹¹⁵ Convenio Colectivo de la industria azucarera (BOE 23 septiembre 2009), art. 53. e).

⁹¹⁶ Convenio Colectivo para el sector de estiba y desestiba del puerto de Gijón (BO. Principado de Asturias 3 marzo 2010), art. 31; Convenio Colectivo para el sector de Estiba y Desestiba del Puerto de Gijón (BO. Principado de Asturias 3 marzo 2010), art. 31.

⁹¹⁷ Convenio Colectivo del sector de estiba y desestiba del Puerto de Tarragona, para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 21 enero 2010), art. 13.

⁹¹⁸ Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera de las Illes Balears (BO. Illes Balears 17 septiembre 2008), Artículo 29.

de estiba y desestiba del puerto de Gijón (BO. Principado de Asturias 3 marzo 2010), art. 31:

“Las acciones formativas deberán garantizar el principio de igualdad de oportunidades para todos los estibadores. Las empresas, cuando se trate de establecer nuevos métodos de trabajo, tecnologías o maquinaria que precisen especialistas no existentes entre los trabajadores, procederán, si lo consideran oportuno, a la inmediata formación profesional de éstos mediante los cursos correspondientes y facilitando los medios necesarios”.

2. Planificación de acciones formativas generales y específicas, en las que se busca tanto la adquisición de competencias transversales a distintas cualificaciones de distintas familias profesionales, como las requeridas en una concreta cualificación y conectada con la posibilidad de obtención de títulos. Un ejemplo es el contemplado en el Convenio Colectivo suscrito entre APEMAR y la representación sindical de los trabajadores del sector de Agencias Marítimas de Cádiz (BO. Cádiz 19 enero 2010), art. 19, que prevé:

“Se establece el compromiso conjunto de atender adecuadamente al perfeccionamiento y formación en el trabajo, promoviendo la concertación con el INEM para la programación y realización de cursos de especialización o puesta al día del personal en las nuevas técnicas aplicables al sector, de idiomas (especialmente inglés y francés), o relacionados con aquellas materias que posibiliten el acceso a los conocimientos y titulaciones a que obligan las reglamentaciones y normativa (tanto de carácter nacional como internacional) que regulan el tráfico general de buques y mercancías”.

3. Colaboración entre empresarios y representantes legales de los trabajadores para la planificación de las acciones formativas que se desarrollarán en cada ámbito y/o empresa. Un ejemplo es el contemplado en el Convenio Colectivo de Empresas Consignatarias, Estibadoras y Transitarias de Bizkaia (BO. Bizkaia 23 junio 2008), art. 43:

“Las Empresas afectadas por este Convenio se comprometen a estudiar con la Representación del personal firmante de este Convenio, la organización e implantación de cursillos de capacitación en diversas materias tales como idiomas, informática, tránsito, y transporte terrestre y aéreo, etc., así como la forma de financiación, a cuyos cursillos tendrían acceso también los parados del Sector”.

c) *Familia profesional “Industrias Alimentarias”*

La importancia de la formación en los convenios colectivos de la familia profesional “Industrias Alimentarias”, también queda patente, y ello por cuanto se prevé la posibilidad de organizar cursos según las necesidades del sector, o se fomenta la participación de trabajadores en cursos ofertados⁹¹⁹. La regulación de la cuestión es ciertamente exhaustiva, generalizándose diferentes tipos de cláusulas:

1. Se fomenta la participación en acciones formativas no sólo de trabajadores, sino de productores, e incluso posibilitando la asistencia a los mismos de trabajadores desempleados⁹²⁰.

Desde esta perspectiva se contempla en la negociación colectiva de los sectores productivos de esta familia profesional, dos tipos de cláusulas:

A) Las que favorecen la organización de cursos para los trabajadores y para la adquisición de competencias generales. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo del sector de Industria y Comercio del Vino de Álava (BO. Territorio Histórico de Álava 2 abril 2008), art. 27:

“Cuando las Empresas lo consideren necesario para su organización o les sea propuesto por los Comités de Empresa, efectuarán a su cargo y en colaboración con los organismos competentes, cursillos de formación profesional, invitando a los mismos a aquellos trabajadores que puedan estar interesados”

B) Las que favorecen la organización de cursos que permiten la participación de productores. Un ejemplo es el contemplado en el Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Viníco-

⁹¹⁹ Vid. BENÍTEZ RODRÍGUEZ, N.M. “Nueva formación profesional para las industrias alimentarias”, *Alimentación, equipos y tecnología*, núm.1, 2000, págs. 203-208; GARCÍA MURCIA, J., “La negociación colectiva en el sector de alimentación”, *La negociación colectiva en el escenario del año 2000*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, págs. 355-376.

⁹²⁰ Convenio Colectivo Provincial para el sector de “Comercio de Alimentación” de Valladolid (BO. Valladolid 18 marzo 2009), art. 32, que prevé *“Las partes firmantes declaran que están totalmente de acuerdo en la conveniencia de que se organicen e impartan acciones formativas para los trabajadores del sector o que tengan posibilidades de trabajar en el mismo, cursos que deberán tener un carácter eminentemente práctico”*.

las y Alcoholicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 (BO. La Rioja 12 noviembre 2008), art. 28, en el que bajo el título “Cursillos de formación profesional”, se prevé:

“Cuando las empresas lo consideren necesario para su organización o les sea propuesto razonablemente por los Comités de Empresa, podrán efectuar a su cargo, y en colaboración con los organismos competentes, cursillos de formación profesional, invitando a los mismos a aquellos productores que puedan estar interesados en acudir a ellos”.

2. Suelen generalizarse cláusulas que en aras a la mejora de la competitividad, fomentan la realización de acciones formativas, si bien en colaboración con organismos competentes. Sorprende el hecho de que incluso se prevea la posibilidad de organizar cursos de formación profesional reglados, por cuanto no se corresponde con las competencias de los interlocutores sociales. Quizá el interés esté en fomentar que la oferta de formación del sistema educativo se ajuste a las exigencias de adquisición de competencias para el desempeño de actividades en este sector. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo provincial para el sector de Industria y Comercio de la Vid de Valladolid (BO. Valladolid 19 diciembre 2007), art. 37:

“Cuando las empresas lo consideren conveniente o necesario para el mejor desarrollo de su actividad, o les sea solicitado de forma razonada por la representación de los trabajadores podrán efectuar a su cargo o en colaboración con los Organismos competentes, Cursos de Formación Profesional reglados o no, Presenciales o a Distancia, e impartido por personal o entidades propias o ajenas a la empresa, proponiendo su realización a los trabajadores de la empresa que lo necesiten o puedan estar interesados en los mismos, en las condiciones y con los requisitos que legalmente estén establecidos o se establezcan en el futuro.”

3. Por las propias características del sector, se exige para el desempeño de funciones en entornos laborales de esta familia profesional, que los trabajadores estén en posesión de determinados carnés, lo que obliga a pasar determinadas pruebas para acreditar la competencia correspondiente por los participantes en los cursos de formación. En general, las previsiones convencionales refieren a dos:

A) Carné de manipulador de alimentos. No es infrecuente que se generalicen cláusulas en las que se conecta la formación a impar-

tir en la empresa, o la que deben recibir los trabajadores, con la específica para la obtención del carné de manipulador de alimentos, si bien con distintas dinámicas:

— Existen convenios colectivos en lo que se obliga a las empresas a dar dicha formación⁹²¹, si bien únicamente para aquellos trabajadores que requieran según la normativa vigente estar en disposición del mismo⁹²².

— Otros, simplemente indican que será el trabajador el que tenga que asistir a cursos de formación para su obtención⁹²³.

— En ambos casos se suele contemplar que el tiempo dedicado a su obtención computará como tiempo de trabajo efectivo⁹²⁴.

⁹²¹ Convenio Colectivo para las industrias vinícolas, alcohólicas, sidreras, cerveceras y para su comercio de Huesca (BO. Huesca 1 octubre 2008), art. 24, “*las empresas vendrán obligadas a dar la formación sobre manipulación de alimentos a la que hace referencia el RD 202/2000, conforme a las especificidades del sector y de la empresa, no siendo el coste imputable al trabajador*”.

⁹²² Convenio Colectivo Provincial para el sector de “Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería Industrial” (BO. Valladolid 19 mayo 2009), art. 37; Convenio Colectivo Provincial de trabajo para los años 2007-2009, de la Industria de la Alimentación de Almería (BO. Almería 14 septiembre 2007), art. 50; Convenio Colectivo de trabajo del sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona para los años 2007-2008 (DO. Generalitat de Catalunya 15 enero 2008), art. 24, en el que además se indica que en el programa de formación de manipuladores/as de alimentos se incorporará: “*Análisis de peligros y puntos de control críticos, o bien aplicarla como instrumento complementario de las GPCH (Guías prácticas correctas de higiene de los establecimientos del sector alimentario)*”.

⁹²³ Convenio Colectivo del Sector de Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados (BO. Comunidad de Madrid 21 noviembre 2008), art. 26, que además contempla que “*en el supuesto de que el trabajador se negara a realizar la formación tanto inicial como continuada en materia de manipulación de alimentos se podrá suspender el contrato de trabajo sin derecho a remuneración alguna hasta que realice la misma*”. En idénticos términos: Convenio Colectivo de trabajo de confitería, pastelería y bollería de la provincia de Barcelona para los años 2008 y 2009 (DO. Generalitat de Catalunya 28 agosto 2008), art. 40; Convenio Colectivo de industrias de panadería, pastelería, confitería, bollería y comercio de las mismas de Castellón y su provincia (BO. Castellón 5 agosto 2008); art. 34; Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Detallistas de Alimentación de Cantabria (BO. Cantabria 3 septiembre 2007), art. 9.

⁹²⁴ Convenio Colectivo de sector de Confitería, Bollería, Repostería Artesanal y Platos Precocinados de Valladolid (BO. Valladolid 18 febrero 2009), art. 35; Convenio Colectivo del sector Confiterías, Pastelerías y Venta de Dulces de Zaragoza (BO. Zaragoza 5 junio 2003), art. 21; Convenio Colectivo de trabajo de sector de mayoristas de la alimentación y centros de distribución, de la provincia de Tarragona par los años 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 23 agosto 2007).

B) Carné de conducir. Claramente conectado con los permisos, se prevén cláusulas en las que se permite que los trabajadores puedan dedicar tiempo a la obtención del carné de conducir, sin concretar si ello es un requisito necesario para el desarrollo de actividades en los entornos profesionales de esta familia profesional. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo de trabajo de sector de las industrias vinícolas de la provincia de Tarragona para los años 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 9 octubre 2007), art. 28 b), en el que se indica que *“las empresas deben conceder como máximo 16 horas retribuidas al año para la obtención del permiso de conducir”*.

4. También existen convenios en los que la organización de cursos por las empresas y la participación de los trabajadores en los mismos, suele modularse en atención al concreto ámbito de negociación, destacándose distintos tipos de cláusulas:

A) Cláusulas que sólo contemplan la organización de cursos de formación como un compromiso de las empresas⁹²⁵.

B) Cláusulas que obligan a ofrecer cursos de formación a sus trabajadores si bien en atención al tamaño de la empresa⁹²⁶.

C) Cláusulas que obligan a la participación de todos los trabajadores en las acciones formativas que se implementen en cada empresa⁹²⁷.

D) Cláusulas que obligan a participar en acciones formativas como medida de reciclaje de todo el personal⁹²⁸, y

⁹²⁵ Convenio Colectivo de Trabajo de “Comercio de alimentación (mayor o menor) de la provincia de Badajoz” (DO. Extremadura 18 enero 2010), art. 22.

⁹²⁶ Convenio Colectivo de trabajo del sector “Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería” (BO. Navarra 21 septiembre 2009); art. 33, que establece la previsión para empresas de más de 100 trabajadores.

⁹²⁷ Convenio Colectivo del sector de tostadores de café y sucedáneos (BO. Ourense 22 marzo 2007), art. 16; Convenio Colectivo de las Empresas de Fabricación y Ventas de Mantecados, Polvorones, Roscos y Alfajores y demás productos que se fabrican en Estepa (BO. Sevilla 10 julio 2007), art. 49; Convenio Colectivo Provincial para el sector de “Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería Industrial” (BO. Valladolid 19 mayo 2009), art. 36.

⁹²⁸ Convenio Colectivo Provincial para el sector de “Comercio de Alimentación” de Valladolid (BO. Valladolid 18 marzo 2009), art. 32.

E) Cláusulas que obligan a que los empresarios organicen acciones formativas en materia medioambiental ⁹²⁹.

d) *Familia profesional “Química”*

Igualmente, y por las propias características del sector, la regulación de acciones formativas que pueden desarrollar las empresas de los sectores de la familia profesional “Química”, suele generalizarse en los convenios colectivos. En la negociación colectiva se observan cláusulas de distinto tipo:

1. Por primera vez se organizan las acciones formativas en referencia a las programadas en el marco del SNCFP, y en particular en relación con las competencias y cualificaciones del CNCP y su correspondiente CMFP. Un ejemplo es el contemplado en el XV Convenio Colectivo de la industria química (BOE 29 agosto 2007):

“Las acciones formativas programadas por las empresas guardarán estrecha relación con el catálogo nacional de cualificaciones profesionales y su correspondiente catálogo modular, así como con los planes de formación sectorial o subsectorial”.

2. Quizá como consecuencia de la previsión anterior –contemplada en convenio colectivo sectorial estatal–, y las dificultades de diseño de acciones vinculadas al CNCP y el CMFP, se previó la colaboración de la representación legal de los trabajadores, incluyéndose la obligación de información empresarial sobre las acciones que se desarrollen. El XV Convenio Colectivo de la Industria Química (BOE 29 agosto 2007), dispone:

“Las acciones de formación que se desarrollen en las empresas deberán ser sometidas a información de la representación legal de los trabajadores en los términos y según el procedimiento establecido en el art. 15 del RD 395/2007, de 23 de marzo. De conformidad con el citado artículo la empresa deberá aportar, como mínimo, la siguiente información:

⁹²⁹ Convenio Colectivo de Trabajo para el sector “Almacenistas de Frutas, Verduras, Patatas y Plátanos” de Navarra (BO. Navarra 21 marzo 2008), art. 38; Convenio Colectivo de trabajo del sector “Almacenistas de Alimentación”, de Navarra (BO. Navarra 29 febrero 2008), art. 36.

1. *Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar y objetivos.*
2. *Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.*
3. *Calendario previsto de ejecución.*
4. *Medios pedagógicos.*
5. *Criterios de selección de los participantes.*
6. *Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.*
7. *Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.*

Lo representantes de los trabajadores deberán emitir informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación anteriormente indicada”.

3. La previsión contemplada en la negociación colectiva sectorial estatal se materializa en la negociación colectiva de ámbito inferior, previéndose la organización de cursos para la adquisición de competencias que se requieren en dicho sector productivo. En particular, las cláusulas que refieren a la cuestión, contienen las siguientes previsiones:

A) Se contempla como obligación la organización de cursos específicos cuando las empresas incorporen nuevas tecnologías que influyan en los procesos productivos y exijan formación específica de sus trabajadores⁹³⁰.

B) Igualmente obligatorio será la realización de acciones formativas para el reciclaje profesional de los técnicos⁹³¹.

C) En el resto de supuestos, los convenios colectivos remiten a la normativa legal sobre las acciones formativas que se pueden desarrollar en las empresas⁹³².

⁹³⁰ Convenio Colectivo Nacional de Perfumería y Afines (BOE 23 agosto 2007), art. 11, concretándose que “*Los trabajadores destinados al puesto de trabajo modificados recibirán la formación necesaria para el desarrollo de sus funciones, bien directamente de la empresa o bien a través de planes de formación concertados con el INEM u otros organismos competentes. Del régimen de dicha formación: trabajadores afectados, características, duración, horario y presupuestos a ella dedicados, se dará información a los representantes de los trabajadores*”. En idénticos términos XV Convenio Colectivo de la industria química (BOE 29 agosto 2007), art. 10.

⁹³¹ Convenio Colectivo Nacional de Perfumería y Afines (BOE 23 agosto 2007) CAPÍTULO XIII.

⁹³² XV Convenio Colectivo de la industria química (BOE 29 agosto 2007), art. 81, que prevé: “*1. Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo por el que se re-*

e) *Familia profesional “Sanidad”*

No puede sorprender que en el diseño de acciones formativas en el marco de la negociación colectiva de la familia profesional “Sanidad”, se tengan en cuenta las necesidades de adquisición de competencias específicas por los trabajadores, ya que ellas serán exigidas para desempeñar determinadas funciones en este ámbito⁹³³. Por ello, los convenios colectivos de este sector contemplan previsiones orientadas al diseño y planificación de la formación en varias direcciones:

1. La colaboración de los trabajadores en la planificación de las acciones formativas. Esta colaboración podrá ser de dos tipos:

A) *A priori*, es decir, antes de que se materialicen las acciones formativas que se hayan planificado, para lo que se exige el apoyo de los trabajadores que desempeñan puestos de trabajo de mando orgánico en la planificación de la formación. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009 y 2010 (BO. La Rioja 3 noviembre 2008), capítulo IV:

*“Los trabajadores y trabajadoras de la empresa especialmente los que desempeñen puestos de trabajo de mando orgánico, están obligados a prestar su apoyo pleno al Plan de formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia”*⁹³⁴.

B) *A posteriori*, es decir, una vez que se haya participado por los trabajadores en dichas acciones formativas, y como método de seguimiento de las mismas, lo que presumiblemente permitirá pro-

gula el subsistema de formación profesional para el empleo, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de promoción profesional y capacitación”.

⁹³³ BARQUERO GONZÁLEZ, A., LEÓN LÓPEZ, R., PASCUAL ORTS, L.M., BLASCO SANTAMARÍA, R., “Evaluación de las necesidades de formación para la gestión por competencias”, *Metas de enfermería*, vol. 12, núm. 5, 2009, págs. 8-12.

⁹³⁴ En idéntico sentido V Convenio Colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE 1 abril 2008); Convenio Colectivo para el sector de pompas fúnebres de Galicia (DO. Galicia 21 febrero 2008); Convenio Colectivo del sector de ayuda a domicilio de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 21 marzo 2009), Artículo 32; Convenio Colectivo del sector de Ayuda a Domicilio de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 1 abril 2009).

gramar nuevas acciones en relación con las necesidades de formación detectadas⁹³⁵.

2. Al igual que en la negociación colectiva de los sectores de la familia profesional “Química”, se prevé ya en la negociación colectiva del sector “Sanidad”, la conexión entre acciones formativas y formación asociada a las cualificaciones del CNCP. En realidad, los convenios que contemplan dicha previsión refieren a la programación realizada por el INCUAL, que como se avanzó, es el organismo técnico encargado colaborar con el Consejo General de Formación Profesional en el diseño del CNCP, concretando cualificaciones que después serán aprobadas por el Gobierno⁹³⁶.

3. En atención a las necesidades formativas específicas, la negociación colectiva también contempla cursos concretos:

A) Cursos de inmersión lingüística en aquellos ámbitos con un idioma propio. La razón quizá sea la necesidad de facilitar canales de comunicación con los usuarios de los servicios⁹³⁷.

⁹³⁵ Por ejemplo, el V Convenio Colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE 1 abril 2008); Convenio Colectivo para el sector de pompas fúnebres de Galicia (DO. Galicia 21 febrero 2008); Convenio Colectivo del sector de ayuda a domicilio de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 21 marzo 2009), Artículo 32, 4: “Los trabajadores y trabajadoras asistentes a los cursillos programados deberán presentar necesariamente un parte de asistencia a los mismos, así como una memoria donde se recojan las materias estudiadas en dicho curso. A esta memoria tendrán acceso los trabajadores y trabajadoras a los que les pueda resultar de interés. 5. Los trabajadores y trabajadoras de la empresa podrán presentar a la representación de los trabajadores y trabajadoras o directamente a la Dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación. Dichas sugerencias se harán llegar a la Comisión sectorial de Formación. 6. Todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, tendrán acceso a los cursos, seminarios conferencias, etc., de formación, reconversión o perfeccionamiento que organice la empresa siempre y cuando esté relacionado con su puesto de trabajo”.

⁹³⁶ Convenio Colectivo del sector de oficinas de farmacia de Alicante (BO. Alicante 24 octubre 2008).

⁹³⁷ Convenio Colectivo para la actividad de ayuda a domicilio de Galicia (DO. Galicia 16 febrero 2010), Artículo 66, que contempla: “En el seno de la empresa la dirección y los/as representantes de los/as trabajadores/as fomentarán el uso de la lengua gallega en las actividades internas y en sus relaciones con los usuarios y usuarias, administraciones públicas y entidades privadas radicadas en Galicia, de manera que la lengua gallega sea el instrumento de comunicación habitual de la empresa con sus interlocutores/as internos/as (trabajadores/as, directivos/as, etc.) y externos/as (usuarios/as, clientes, instituciones públicas y privadas,

B) Cursos sobre nuevas tecnologías⁹³⁸, existiendo convenios colectivos en los que se establecen preferencias para trabajadores con cierta antigüedad y a efectos de reciclaje profesional⁹³⁹.

C) Otros⁹⁴⁰.

f) *Familia profesional “Fabricación mecánica”*

En la negociación colectiva de sectores productivos de la familia profesional “Fabricación mecánica”, el diseño de las acciones de formación en las empresas está claramente conectado con la adquisición de competencias necesarias en cada ámbito en particular, concretándose cuestiones como la obligatoriedad de la asistencia a cursos cuando ello sea exigido por los cambios incorporados en el pro-

proveedores/as, etc.) que conozcan al gallego”. En idéntico sentido: Convenio Colectivo para el Sector de Intervención Social (BO. Bizkaia 13 octubre 2009); Convenio Colectivo para el sector de pompas fúnebres de Galicia (DO. Galicia 21 febrero 2008), art. 43.

⁹³⁸ Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de Cantabria 2008-2009 (BO. Cantabria 9 marzo 2009), en el que se especifica “*Las partes firmantes de este Convenio reconocen de común acuerdo la necesidad e importancia de establecer unos programas de formación profesional para la capacitación del personal en las nuevas tecnologías y el desarrollo integral de la persona, que respetarán los siguientes criterios básicos: 1) Coordinación de las iniciativas que se produzcan en las empresas incluidas en el ámbito del Convenio, con el fin de garantizar una mayor eficacia en la programación y evitar duplicidad de esfuerzos. 2) Conocimiento y utilización del apoyo y financiación que ofrezcan los programas previstos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Organismos análogos, incluidos los correspondientes al Fondo Social Europeo*”.

⁹³⁹ Convenio Colectivo de Pompas Fúnebres de Huelva (BO. Huelva 17 octubre 2008), “*El personal que a la firma del I Convenio Colectivo (2001-03) perteneció a las categorías de funerario o conductor y pase a hacer funciones de agente de ventas (funerario de primera) deberá percibir el curso de formación adecuado que consistirá al menos en estar capacitado para introducir datos en un programa informático. No podrá despedirse a ningún trabajador que pertenezca a dichas viejas categorías de conductor o funerario por el hecho de no haberse adaptado a esta nueva función sin al menos haberle facilitado tantos cursos como necesite*”.

⁹⁴⁰ Convenio Colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo, para los años 2008-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 19 mayo 2008), art. 36; Convenio Colectivo para los centros sociosanitarios y/o salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de Salud para los años 2007-2008 (DO. Generalitat de Catalunya 18 junio 2008).

ceso productivo⁹⁴¹. Un ejemplo de cláusula de este estilo es el contenido en el Convenio Colectivo del sector de automoción de Málaga (BO. Málaga 4 diciembre 2007), art. 11, en el que se indica que:

“Las empresas atendiendo las necesidades formativas de sus trabajadores, para el desarrollo de sus prestaciones de servicios, así como las que puedan venir impuestas desde los nuevos productos o marcas, diseñarán y planificarán el calendario anual de los cursos de nueva formación y formación continua, de cuya planificación, objetivos y cumplimiento se informará a los representantes de los trabajadores, para poder atender las propuestas de los mismos (...). A causa del avance tecnológico en el sector, se crea la necesidad y con ello la obligatoriedad de asistir por parte de los trabajadores a cursos de formación en cada una de las especialidades y por operarios especialistas de cada rama, siendo a cargo del empresario los gastos de desplazamiento, manutención, y estancia. De esta formación adquiere el trabajador un bien tan preciado como es la adaptación cultural y profesional a cada momento tecnológico del mercado, y el empresario cuenta gracias a esta formación con personal capaz de desarrollar su trabajo con los conocimientos precisos para el mercado de innovación tecnológica”⁹⁴².

g) Familia profesional “Energía y Agua”

Como suele ser habitual en sectores productivos donde se precisa para la mejora de la productividad y de la competitividad de las empresas, la adquisición de nuevas competencias por los trabajadores, requeridas por las innovaciones tecnológicas o científicas, los convenios colectivos de sectores comprendidos en la familia profesional “Energía y Agua”, contemplan acciones formativas que, en forma de cursos que se organizan por las empresas, se incluyen en el marco de la formación de demanda específica. En particular, se detectan las siguientes tendencias en la negociación colectiva:

⁹⁴¹ Vid. MERINO SENOVILLA, H., “La negociación colectiva en el sector del metal”, *La negociación colectiva en el escenario del año 2000*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, págs. 437-442.

⁹⁴² En parecido sentido: Convenio Colectivo del sector de automoción de Huelva (BO. Huelva 19 septiembre 2007), Artículo 3. Vid. LUEIRO, D., “La formación profesional para el empleo: la flexibilidad en el acceso a la formación y el reconocimiento de las competencias laborales en el ámbito de a negociación colectiva en el sector metal gallego”, *Herramientas*, núm. 99, 2009, págs. 34-39; ESTEVEZ VIÑAS, L., *Necesidades formativas en la rama del metal y centros de formación: especialidades: matricería y moldes*, ESTEVEZ, 1998.

1. Organización de cursos de ADR⁹⁴³.
2. Organización de cursos de perfeccionamiento como consecuencia de las innovaciones tecnológicas incorporadas en los procesos productivos⁹⁴⁴.
3. Obligatoriedad de participación en cursos para el desempeño de actividades específicas⁹⁴⁵.
4. Participación de la representación legal de los trabajadores en la planificación de los cursos que se ofrecerán⁹⁴⁶.

h) Familia profesional “Instalación y Mantenimiento”

En la negociación colectiva de los sectores comprendidos en los entornos profesionales de la familia profesional “Instalación y Mantenimiento”, también se prevé que las empresas puedan o deban organizar cursos específicos sobre determinadas materias y especialmente para el reciclaje profesional, al que obligatoriamente deberán asistir los trabajadores⁹⁴⁷.

i) Familia profesional “Transporte y Mantenimiento de Vehículos”

Generalmente las acciones formativas desarrolladas por empresas de sectores pertenecientes a la familia profesional “Transporte y

⁹⁴³ Convenio Colectivo del sector de agencias distribuidoras oficiales de Repsol-Butano, S.A. y otras empresas de GLP envasado de Valencia (BO. Valencia 28 abril 2007), art. 49, que prevé el carné A.D.R.; Convenio Colectivo para las empresas del sector de distribución de gases licuados del petróleo, gas butano y propano de Santa Cruz de Tenerife (BO. Tenerife 6 septiembre 2006), art. 27.

⁹⁴⁴ Convenio Colectivo de empresas de captación, elevación, conducción y distribución de aguas para el riego (BO. Alicante 30 diciembre 2009), disposición adicional segunda.

⁹⁴⁵ Convenio Colectivo del sector de Distribuidores de Gas Butano de Bizkaia (BO. Bizkaia 29 mayo 2008), Anexo I: “4) *Mecánico montador: Es el que, con conocimientos de las funciones que se describen, ha recibido la formación especial y obtenido el carnet correspondiente que le faculta para realizar los trabajos de acoplamiento y montaje de botellas y aparatos de consumo, averías y conocer por tanto las técnicas de manipulación de los G.L.P., envases, válvulas, manorreductores, instalaciones de utilización doméstica, revisiones, etc.*”; Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio (BOE 26 marzo 2007), art. 47.

⁹⁴⁶ Convenio Colectivo del sector de industrias de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas de las comarcas de LLeida, para los años 2007 a 2009 (DO. Generalitat de Catalunya 16 noviembre 2007), art. 46.

⁹⁴⁷ Convenio Colectivo del Sector de Fabricación, Ventas e Instalaciones de Toldos, Sombrillas y Encerados (BO. Las Palmas 14 septiembre 2007), Artículo 26.

Mantenimiento de Vehículos”, se concretan en atención a la actividad que se desarrolla por el personal incluido en cada convenio, distinguiéndose:

1. Acciones formativas generales o específicas de reciclaje profesional⁹⁴⁸.
2. Formación específica para desempeñar con eficacia determinados puestos de trabajo, identificándose en estos casos:

A) Tipo, duración y posibilidad de retribución del tiempo dedicado a participar en dichas acciones formativas. Un ejemplo es el contemplado en el Convenio Colectivo estatal para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE 16 noviembre 2007), que al identificar la categoría Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Ayudante Conductor-Camillero, se indica la formación que deberán recibir los trabajadores que accedan a la misma:

“Tendrán carné de conducir suficiente podrán y deberán ser formados/as para conductor de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el 50 por 100 de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio”⁹⁴⁹.

⁹⁴⁸ Convenio Colectivo del sector de transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 25 octubre 2007); Convenio Colectivo de transporte discrecional de viajeros de la provincia de Las Palmas (BO. Las Palmas 7 diciembre 2007), art. 13; Convenio Colectivo de transporte discrecional de viajeros de la provincia de Las Palmas (BO. Las Palmas 7 diciembre 2007), art. 41; Convenio Colectivo para el sector de transporte de viajeros por carretera de Palencia (BO. Palencia 28 septiembre 2007), art. 26; Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BO. Salamanca 22 agosto 2008); Artículo 43.

⁹⁴⁹ En idénticos términos: Convenio Colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la CCAA Madrid (BOCAM 22 diciembre 2008); Convenio Colectivo del sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la CCAA Valenciana para los años 2007-2011 (DO. Comunitat Valenciana 15 febrero 2008); Convenio Colectivo para las empresas y trabajadores de transportes de enfermos y accidentados en ambulancia de la CCAA Galicia (DO. Galicia 12 febrero 2010); Convenio Colectivo para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BO. Castilla y León 18 abril 2008); Convenio Colectivo del sector transporte de enfermos y

B) Modalidad de formación. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo del sector de transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BO. Huesca 12 mayo 2008), art. 32:

“Mediante la presente cláusula, se reconoce y se acepta la formación como objeto inherente a todo contrato de trabajo, por ello los trabajadores afectados por este convenio se comprometen a asistir a todas aquellas acciones formativas que cada empresa le facilite ya sea presencial, semi-presencial, on-line o de cualquier otra modalidad”.

j) Familia profesional “Industrias Extractivas”

La planificación de acciones formativas en las empresas de los sectores que se incluyen en la familia profesional “Industrias Extractivas”, no responde a un diseño programado y organizado. En general, los convenios colectivos simplemente señalan que será potestad empresarial la planificación de la formación, y en colaboración con las Administraciones Públicas. Un ejemplo de cómo se desarrolla la materia en estos sectores, es el contemplado en el Convenio Colectivo del sector de Minas de León (BO. León 9 julio 2008), art. 18:

“Las empresas afectadas por el presente Convenio, asumen el compromiso de gestionar con el INEM y con la Administración Autónoma la realización de cursos de formación profesional para sus trabajadores, que serán de carácter voluntario, tendrán una duración mínima anual de 6 horas y se celebrarán preferentemente fuera de la jornada de trabajo”.

accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BO. Cantabria 30 enero 2007); III Convenio Colectivo para las empresas y trabajadores del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la CCAA de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 15 septiembre 2007); Convenio Colectivo para transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 11 febrero 2008); Convenio Colectivo del sector de transporte sanitario de enfermos y accidentados en ambulancia de Ceuta (BO. Ciudad de Ceuta 19 marzo 2010); Convenio Colectivo del sector de “Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón” (BO. Aragón 9 mayo 2007); Convenio Colectivo estatal para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE 16 noviembre 2007), art. 65; Convenio Colectivo del sector de empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos en Salamanca (BO. Salamanca 25 septiembre 2007), art. 60; Convenio Colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la CCAA Madrid (BOCAM 22 diciembre 2008), art. 47.

k) *Familia profesional “Edificación y Obra Civil”*

Las características de las actividades de los sectores pertenecientes a la familia profesional “Edificación y Obra Civil”, lleva a que las acciones programadas en la negociación colectiva se orienten en las siguientes direcciones⁹⁵⁰:

1. Se prevé la colaboración entre empresas y representantes legales de los trabajadores para la impartición de cursos de formación en las empresas. Un ejemplo de este tipo de cláusulas es el previsto en el Convenio Colectivo para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 30 octubre 2008), art. 73:

“En el supuesto de que la empresa tuviera necesidad de impartir cursos de formación continua, dará primero cuenta de la convocatoria de los mismos a la representación social, pudiendo concurrir a ellos los trabajadores que lo deseen dentro de cada grupo, así como los procedentes de grupos inferiores”.

2. Puesto que para el desempeño de concretas funciones se exige por la normativa asociada al CNCP una determinada cualificación, se contempla la posibilidad de organizar cursos que permitan la adquisición de las competencias que permitirían la obtención de determinados certificados de profesionalidad. Un ejemplo de cláusula es la contenida en el Convenio Colectivo de grúas móviles autopropulsadas de Galicia (DO. Galicia 10 julio 2008), art. 67:

“Desde la entrada en vigor del Real Decreto 837/2003, se exige la posesión del carné de operador de grúa móvil autopropulsada, para prestar servicios en la citada categoría profesional. Este carné se expide, tras la superación del oportuno examen (teórico y práctico), por la consellería o departamento de industria correspondiente. Este nuevo permiso, exige la realización de los oportunos cursos de formación que podrá recibir el trabajador en la propia empresa, o en cualquiera de los centros de formación autorizados y homologados a tal fin”⁹⁵¹.

⁹⁵⁰ Vid. ENTRECANALES, J., “La formación en el sector de la construcción”, *Boletín del Círculo de Empresarios*, núm. 47, 1989, págs. 43-46; POZO MOREIRA, F.J., “La reforma de los certificados de profesionalidad: instrumento de recolocación en momentos de frenazo de la actividad en el sector de la construcción”, *Diario La Ley*, núm. 6922, 2008.

⁹⁵¹ En idéntico sentido: Convenio Colectivo del sector de “alquiler de grúas móviles autopropulsadas” (BO. Aragón 10 diciembre 2008), art. 55.

3. Las particularidades de las cualificaciones de esta familia profesional, que contempla una formación asociada específica, conlleva que la negociación colectiva prevea la posibilidad de crear escuelas de formación. Un ejemplo es el que aparece en el Convenio Colectivo del sector construcciones y obras públicas de Navarra (BO. Navarra 19 septiembre 2008), art. 47:

“Las singulares características del sector y la diversidad de especialidades que lo componen exigen la creación de centros propios conectados con la realidad de la construcción. Esto exige la preparación de formadores y monitores salidos de la construcción, preparados y reciclados convenientemente”.

l) Familia profesional “Vidrio y Cerámica”

En la negociación colectiva del ámbito de la familia profesional de “Vidrio y Cerámica”, no se regula de forma detallada qué cursos podrán organizar los empresarios, simplemente señalando que en relación con la formación de oferta, se suscribirán contratos-programas y en relación con la formación de demanda se podrán organizar cursos.

Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 31 agosto 2007), art. 123:

“1. Formación de oferta.—Con el objeto de desarrollar acciones formativas de interés general o con el fin de satisfacer las necesidades específicas de formación profesional, se establecerán los mecanismos necesarios para la suscripción de Contratos-Programa Sectoriales.

2. Formación de demanda.—Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con cargo al crédito de formación del que anualmente dispongan”

m) Familia profesional “Madera, Mueble y Corcho”

Parecida previsión se contempla en el marco de la negociación colectiva de los sectores incluidos en la familia profesional “Madera, Mueble y Corcho”. Los convenios colectivos suelen incorporar cláusulas tipo, en las que se fomenta que las empresas permitan la participación de los trabajadores en acciones formativas que se planifiquen en el marco de la formación profesional de oferta. Un

ejemplo de cláusulas de este estilo es el previsto en el Convenio Colectivo del Sector del comercio del mueble y de la madera de Cantabria (BO. Cantabria 19 mayo 2009), art. 37:

“Cualquier trabajador podrá participar en los cursos de formación continua que se organicen en el ámbito del Comercio del Mueble y de la Madera en virtud de los acuerdos adoptados entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales, previo acuerdo de su empresario”.

n) Familia profesional “Artes Gráficas”

Como consecuencia del nivel de desarrollo del CNCP respecto de la identificación de cualificaciones en la familia profesional “Artes Gráficas” y la formación asociada a la misma –en la actualidad se contemplan 3 módulos formativos asociados en el CMFP–, la negociación colectiva de los sectores productivos de esta familia profesional no contemplan previsión alguna conectada con dicha formación. Con carácter general las cláusulas convencionales simplemente refieren:

1. A la posibilidad de organizar “cursillos”⁹⁵².
2. A la necesidad de que las empresas organicen cursos que permitan la adaptación de los trabajadores a los cambios tecnológicos que se incorporen en las empresas⁹⁵³.

o) Familia profesional “Imagen y Sonido”

No se regula suficientemente la posibilidad de organizar acciones formativas por los empresarios de los sectores incluidos en la familia profesional “Imagen y Sonido”, o de participar en ellas, existiendo en la negociación colectiva asociada a esta familia profesional, cláusulas específicas y generalmente incluidas en los convenios colectivos de empresa.

⁹⁵² Convenio Colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE 14 marzo 2008), art. 6.4.3.3; Convenio Colectivo gallego de editoriales (DO. Galicia 24 noviembre 2008), art. 25.

⁹⁵³ Convenio Colectivo estatal de pastas, papel y cartón (BOE 30 enero 2008), art. 17.2; Convenio Colectivo provincial de Almería del sector de Exhibición cinematográfica (BO. Almería 29 mayo 2009), art. 32.

p) *Familia profesional “Informática y Comunicaciones”*

La importancia de adquisición de competencias relacionadas con las tecnologías de la información y de la comunicación es patente en la negociación colectiva asociada a la familia profesional “Informática y Comunicaciones”. Un ejemplo es el contemplado en el Convenio Colectivo nacional de prensa no diaria (BOE 24 febrero 2009), art. 11:

“Deberá informarse de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías, que pueda modificar las condiciones de trabajo de las distintas profesiones, previamente a su introducción, a los representantes de los trabajadores o Secciones Sindicales. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la Empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupaban, un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías, que en ningún caso tendrá una duración mayor de seis meses. Esta formación se dará en horas de trabajo o en su defecto serán compensadas con descanso”.

Junto a ello, no se observa una especial conexión entre la organización de cursos y la formación asociada a las cualificaciones de dicha familia profesional, conectando la formación con el coste que asumen las empresas y en atención a quién programe las iniciativas y acciones de formación en que pueden participar los trabajadores. Un ejemplo de cláusulas de este tipo es el contemplado en el mismo Convenio Colectivo, en el que se indica:

“Las empresas velarán de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal. A estos efectos, cuando dichos cursos sean organizados por las empresas, los trabajadores tendrán derecho a:

a) La compensación del 100% del tiempo utilizado en los mismos, si la asistencia a los cursos es promovida por la empresa, con objeto de realizar tareas formativas dirigidas a reconvertir trabajadores cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido.

b) La compensación del 50% del tiempo cuando los cursos sean ofrecidos por la empresa, con objeto de mejorar la cualificación profesional de los mismos, siempre y cuando éstos se realicen fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

En caso contrario, esto es cuando se realice dentro de la jornada ordinaria el trabajador deberá recuperar las horas en el mismo tanto por cien.

c) *En caso de que la iniciativa formativa partiera del trabajador y cuando la misma se encuentre vinculada a la actividad desempeñada en la empresa, previo acuerdo se adecuará el horario laboral para que el desarrollo de la misma sea posible, atendiendo a la necesidad organizativa del empresario”.*

q) *Familia profesional “Administración y Gestión”*

Las particularidades que rodean la prestación de servicios en el ámbito de las Administraciones Públicas, lleva a que en la negociación colectiva de la familia profesional “Administración y Gestión”, el diseño de las acciones de formación que se podrán realizar en cada ámbito se conecte con el Plan de Formación de cada Administración Pública⁹⁵⁴.

r) *Familia profesional “Comercio y Marketing”*

Las acciones formativas que se consensuan en los convenios colectivos de los sectores pertenecientes a la familia profesional “Comercio y Marketing”, suelen ser de tres tipos:

1. Se programan cursos en relación con “*las necesidades específicas del sector*”⁹⁵⁵, y en atención a las particularidades de cada empresa, que realizará una programación de acciones en atención a

⁹⁵⁴ Convenio Colectivo de la empresa personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja 2008-2011 (BO. La Rioja, 13 marzo 2009), cuyo plan es el que realiza la Consejería competente en materia de Función Pública a través de la Escuela Riojana de Administración Pública. Vid. RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, M., “La formación en centros de trabajo: datos sobre su desarrollo en la familia administración en la comunidad de Madrid”, *Revista Complutense de educación*, vol. 16, núm. 1, 2005, págs. 255-288; RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, M., “Análisis del módulo de formación en centros de trabajo en la familia profesional administrativa en la Comunidad de Madrid: enfoque desde la pedagogía laboral”, Tesis Doctoral, UCM, 2003.

⁹⁵⁵ Convenio Colectivo del sector de comercio de la piel en general, suscrito por las asociaciones de comercio de calzado, de comercio de marroquinería, almacenistas de curtidos (BOCAM 23 enero 2009), Artículo 45. Vid. SALA FRANCO, T., “La negociación colectiva en el sector del comercio”, *La negociación colectiva en el escenario del año 2000*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, págs. 394-354; MARRERO CABRERA, J.L., “La formación profesional en el sector comercio”, *Información Comercial Española*, núm. 713, 1992, págs. 79-

las concretas exigencias formativas que se requieren de los trabajadores en cada momento⁹⁵⁶.

2. Se exige un determinado “rendimiento” en los trabajadores participantes en las acciones formativas programadas en cada ámbito o empresa, conectando derechos al nivel de participación y de adquisición de competencias por parte de los trabajadores que están recibiendo formación. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo del sector de mercados de distrito de concesión municipal, centros comerciales de barrio y galerías de alimentación (BOCAM 23 mayo 2009), art. 20:

“La empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior, las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios”.

3. Se concretan criterios de selección de los participantes en las acciones formativas. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo para el comercio de Cuenca (BO. Cuenca 5 marzo 2008), art. 32, en el que se indica, en relación con los cursos en los que pueden participar organizados por la empresa:

“Las partes firmantes reconocen la conveniencia de que se organicen, implanten y promocionen cursos de formación y perfecciona-

88; CASARES RIPOL, J., “Formación profesional en el comercio”, *Información Comercial Española*, núm. 763, 1997, págs. 87-90.

⁹⁵⁶ Convenio Colectivo de comercio de alimentación (mayor o menor) de la provincia de Badajoz (DO. Extremadura 18 enero 2010); Convenio Colectivo del sector de Comercio del calzado, piel y artículos de viaje de la provincia de Badajoz (DO. Extremadura 22 junio 2009), art. 28; Convenio Colectivo del sector “comercio de alimentación” de Navarra (BO. Navarra 4 abril 2008), art. 28; Convenio Colectivo del sector “comercio de ópticas” de Navarra (BO. Navarra 10 junio 2009), art. 40; Convenio Colectivo del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia (DO. Comunitat Valenciana 9 diciembre 2008), art. 28; Convenio Colectivo del sector de comercio vario de CCAA Madrid (BOCAM 11 marzo 2009), art. 61; Convenio Colectivo del sector de mercados de distrito de concesión municipal, centros comerciales de barrio y galerías de alimentación (BOCAM 23 mayo 2009), art. 20.1; Convenio Colectivo para las empresas de azafatos/as y promotores/as de venta de Cataluña para los años 2009-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 11 enero 2010), art. 26.

miento profesional. A tal fin los trabajadores que pretendan asistir a acciones formativas presenciales relacionadas con su puesto de trabajo, dispondrán de un crédito anual máximo de veinticinco horas que serán a cargo de la empresa. El trabajador solicitante, deberá tener una antigüedad en la empresa de al menos tres meses”.

s) *Familia profesional “Servicios Socioculturales y a la Comunidad”*

Ciertamente detallada es la negociación de cláusulas de formación relacionadas con las acciones formativas en las empresas de los sectores incluidos en la familia profesional “Servicios Socioculturales y a la Comunidad”. La tendencia negociadora en los convenios colectivos analizados, se orienta en las siguientes direcciones:

1. Se incentiva la realización de acciones formativas en las empresas y la participación de los trabajadores, en un mecanismo de retroalimentación en el que los propios trabajadores podrán realizar sugerencias sobre la formación que requieren⁹⁵⁷, y una vez que éstas se hayan puesto en práctica por las empresas, se informa a los no participantes sobre las materias abordadas, competencias adquiridas y beneficios de mejorar sus cualificaciones por participar en iniciativas de formación, y ello a través de la realización de memorias por los participantes que serán de público conocimiento. Un ejemplo de cláusula es el que se contempla en el Convenio Colectivo del sector de ayuda a domicilio de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 21 marzo 2009), art. 32:

“4. Los trabajadores y trabajadoras asistentes a los cursillos programados deberán presentar necesariamente un parte de asistencia a los mismos, así como una memoria donde se recojan las materias estudiadas en dicho curso. A esta memoria tendrán acceso los trabajadores y trabajadoras a los que les pueda resultar de interés.

⁹⁵⁷ Convenio Colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otos en situación de riesgo, para los años 2008-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 19 mayo 2008), art. 36; Convenio Colectivo del sector de Ayuda a Domicilio de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 1 abril 2009). Vid. CRUZ VILLALÓN, J., “La negociación colectiva en el sector de oficinas y despachos”, *La negociación colectiva en el escenario del año 2000*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, págs. 415-436.

5. Los trabajadores y trabajadoras de la empresa podrán presentar a la representación de los trabajadores y trabajadoras o directamente a la Dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación. Dichas sugerencias se harán llegar a la Comisión sectorial de Formación.

6. Todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, tendrán acceso a los cursos, seminarios conferencias, etc., de formación, reconversión o perfeccionamiento que organice la empresa siempre y cuando esté relacionado con su puesto de trabajo”.

2. La formación que se ofrece suele orientarse a la necesitada para el mejor desempeño de funciones en una categoría profesional en particular⁹⁵⁸.

3. Existen cláusulas en las que se identifican los cursos que se podrán organizar y en los que podrán participar los trabajadores. Un ejemplo es el contenido en el Convenio Colectivo estatal del sector de mediación de seguros privados (2009-2010) (BOE 5 noviembre 2009):

*“Formación dentro de los centros de trabajo de la Empresa de la Mediación: 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 el Empresario, a los cursos de formación que convoquen las Entidades Aseguradoras, con las que se relacione el Empresario, 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”*⁹⁵⁹.

t) Familia profesional “Hostelería y Turismo”

La importancia de realizar acciones formativas en las empresas es patente en la negociación colectiva de la familia profesional

⁹⁵⁸ Convenio Colectivo del sector de Servicio de Ayuda a Domicilio de Álava (BO. Álava 16 octubre 2009). Vid. JOCILES RUBIO, M.I., “Familia profesional de “servicios socioculturales y la comunidad”: ¿es la FP reglada una alternativa a la universidad o un camino alternativo hacia ella?”, *Revista de educación*, núm. 336, 2005, págs. 267-291; IGLESIAS FERNÁNDEZ, C., CASTAÑO COLLADO, C., “Reorganización del trabajo, clasificación profesional y movilidad en la banca española,” *Economía y sociología del trabajo*, núms. 21-22, 1993, págs. 72-83.

⁹⁵⁹ En parecido sentido Convenio Colectivo de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 10 diciembre 2008).

“Hostelería y Turismo”⁹⁶⁰, orientándose dichas acciones en las siguientes direcciones:

1. Al igual que en sectores de otras familias profesionales, las exigencias administrativas de que los trabajadores dispongan de carnés específicos para el desarrollo de funciones en distintas categorías profesionales, lleva a que los convenios colectivos contemplen como acción formativa la conducente a su obtención y/o renovación, concretándose cuándo y cómo se impartirá la formación. Al respecto:

A) Suelen generalizarse cláusulas en las que se contempla la obligación de la empresa de ofrecer formación para la obtención del “carné de manipulador de alimentos” y asociada a la “higiene alimentaria”. Un ejemplo se prevé en el Convenio Colectivo de ámbito provincial de empresas de hostelería de Alicante (BO. Alicante 2 septiembre 2009), art. 44:

“De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 202/2000, de 11 de febrero, por el que se establecen las normas relativas a los manipuladores de alimentos, la responsabilidad de la formación en materia de higiene alimentaria recae en las empresas del sector, que garantizarán que los manipuladores de alimentos dispongan de esa formación de acuerdo con su actividad laboral.

Esta formación deberá impartirse dentro de la jornada laboral o, en su defecto, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho a que se les compense el tiempo invertido, con descanso compensatorio equivalente o retribuido al valor de la hora ordinaria (en cómputo anual), a opción de la empresa.

Los gastos derivados de esta formación obligatoria en higiene alimentaria serán asumidos íntegramente por las empresas”⁹⁶¹.

B) Otros prevén la posibilidad de obtención de un carné propio cuando se reciba formación específica para eliminar el intrusismo. Un ejemplo de este tipo de cláusulas se encuentra en el Convenio Colectivo del sector de hostelería de Jaén:

⁹⁶⁰ RIVERO LAMAS, J., “La negociación colectiva en el sector de hostelería”, *La negociación colectiva en el escenario del año 2000*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, págs. 377-398.

⁹⁶¹ Convenio Colectivo del sector de hospedaje de Madrid (BOCAM 24 noviembre 2008), art. 19, k).

“Igualmente, y en este mismo sentido se coincide por ambas representaciones a la creación, de un carnet profesional que facilite la incorporación a l@s trabajadores/as a las empresas y la eliminación del intrusismo”.

2. También se prevé la realización de cursos específicos:

A) De perfeccionamiento profesional y capacitación social⁹⁶²

B) Sobre nuevas tecnologías, y como formación específica y no general. Como ejemplo, la previsión del Convenio Colectivo del sector de hostelería de Valencia (BO. Valencia 1 septiembre 2008), art. 42:

“Teniendo en cuenta la nueva tecnología que se está implantando en nuestro sector, y en general los muchos cursos que se están realizando, se acuerda para todos aquellos trabajadores, que lleven trabajando al menos dos años en la misma empresa un total de quince días naturales remunerados para poder asistir a un curso de formación y/o reciclaje en relación con el cargo o actividad que desarrolla en la empresa, al objeto de conseguir su perfeccionamiento profesional”.

3. Se contempla la posibilidad de crear escuelas de formación. Por ejemplo, en el Convenio Colectivo del sector de hostelería de Jaén (BO. Jaén 27 junio 2009), art. 28:

“Como fomento de la cualificación profesional de l@s trabajadores/as del Sector, es intención de las partes firmantes del presente Convenio facilitar e incentivar una adecuada formación profesional que se incorporará a esta actividad así como el perfeccionamiento y mejora de su cualificación a l@s que ya presten sus servicios, con la creación de una Escuela de Formación Profesional Permanente, buscando para ello la aportación y colaboración de los organismos e instituciones competentes”.

4. Se regulan los requisitos de acceso a las acciones formativas. Un ejemplo de detalle en la regulación es el previsto en el Convenio Colectivo de la industria de hostelería de Castellón (BO. Castellón 28 agosto 2008), art. 27:

“Los trabajadores con 2 años de antigüedad en las empresas podrán asistir a cursillos de formación profesional de 15 días de duración, retribuidos por las empresas, con la salvedad de que no se podrán

⁹⁶² Convenio Colectivo del sector de hostelería de Guipúzcoa (BO. Guipúzcoa 5 febrero 2009), art. 49; Convenio Colectivo provincial de hostelería para los años 2009-2010 (BO. Ourense 13 junio 2009), disposición adicional quinta.

*repetir dichos cursos hasta pasados 3 años, así como si el trabajador rescindiere su contrato por causa imputable al trabajador antes del plazo de 2 años desde la fecha del cursillo, en la liquidación se le descontarán los 15 días abonados por la empresa portal concepto*⁹⁶³.

5. Se conecta la oferta formativa con los contratos programa de la formación profesional continua. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo provincial de hostelería de Santa Cruz de Tenerife (BO. Tenerife 23 febrero 2009), art. 40:

“Las modificaciones normativas al respecto de la Formación Continua, reguladas en el Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto, establecen un nuevo marco para el desarrollo de la formación continua en las empresas, que ha de tener reflejo en el presente convenio colectivo.

A este respecto, el artículo 4 del mencionado Real Decreto establece en su apartado b) que tendrán la consideración de Iniciativas de formación Continua, entre otras, los denominados “Contratos programa para la formación de trabajadores”, estableciéndose posteriormente como objeto de este tipo de iniciativa el desarrollar acciones formativas de interés general para un sector productivo o con el fin de satisfacer necesidades específicas de formación continua.

De esta forma y dada la importancia estratégica que este tipo de iniciativa de formación puede y debe tener en el ámbito de aplicación del presente convenio, las partes acuerdan la competencia de la Comisión Sectorial de formación para abordar el seguimiento de las acciones formativas que se desarrollen en el marco de Contratos Programa en la provincia de Santa Cruz de Tenerife”

u) Familia profesional “Actividades Físicas”

No se observan grandes novedades sobre las acciones formativas que se pueden desarrollar en el marco de la negociación colectiva de los sectores asociados a la familia profesional “Actividades Físicas”, simplemente permitiendo que sean los trabajadores los que puedan participar en dichas acciones y como medida más vinculada a la posibilidad de disfrute de permisos de formación que a la verdadera intención de regular cómo tendrán que ser las acciones que se lleven a cabo. Un ejemplo es el contenido en el Convenio Colectivo para el sector

⁹⁶³ En parecido sentido: Convenio Colectivo del sector de hostelería de Teruel (BO. Teruel 8 septiembre 2009), art. 37; Convenio Colectivo del sector de hostelería de Valladolid (BO. Valladolid 3 febrero 2009), art. 28.

del tiempo libre educativo y sociocultural de Cataluña para los años 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 20 febrero 2009) art. 42:

“Los trabajadores y trabajadoras en el presente convenio podrán dedicarse a cursos de reciclaje adecuados a su especialidad o función y dentro de su jornada laboral, a propuesta de la empresa o de común acuerdo con el trabajador, hasta el 3% de su jornada en cómputo anual, acumulable trimestralmente teniendo en cuenta que, en un mismo período o de forma simultánea, la formación no puede afectar a más del 20% de la plantilla de cada centro de trabajo de la empresa y/o entidad”.

v) *Familia profesional “Arte y Artesanía”*

Más que un diseño de acciones formativas concretas que se pueden desarrollar en las empresas de los sectores de la familia profesional “Arte y Artesanía”, la negociación colectiva asociada contempla como previsión que ésta se estructure en torno a las cualificaciones contempladas en el CNCP, de forma que los participantes en las mismas puedan obtener el correspondiente certificado de profesionalidad. Un ejemplo de este tipo de cláusulas es el que se incluye en el Convenio Colectivo estatal del sector de fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves (BOE 21 noviembre 2008), art. 55):

“La Formación Profesional permanente deberá contar además, por parte de las AA PP con un sistema nacional de cualificaciones profesionales homologadas y catálogo común de Certificados (carné profesional), definiendo los títulos y el sistema de convalidaciones de las empresas y las personas de sus plantillas”.

w) *Familia profesional “Imagen personal”*

Igualmente, en la negociación colectiva de la familia profesional “Imagen personal”, las acciones formativas se orientan hacia la adquisición de competencias descritas en las cualificaciones identificadas en el CNCP, que sean susceptibles de reconocimiento o acreditación, y ello en atención a las cualificaciones exigidas para el desempeño de funciones adscritas a categorías profesionales concretas⁹⁶⁴.

⁹⁶⁴ Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Galicia para el sector de peluquerías de señoras, caballeros, unisex y belleza (DO. Galicia 1 agosto 2007), art. 36.

x) *Familia profesional “Electricidad y Electrónica”*

No se contemplan previsiones de interés en los convenios colectivos de la familia profesional “Electricidad y Electrónica”, simplemente indicándose la coordinación con los representantes legales de los trabajadores para concretar los cursos de formación que se vayan a impartir y los colectivos a los que se dirige⁹⁶⁵.

y) *Familia profesional “Seguridad y Medioambiente”*

No se contemplan previsiones específicas sobre acciones formativas que se pueden desarrollar en las empresas que actúan en el marco de los entornos profesionales de la familia profesional “Seguridad y Medioambiente”. En general, las previsiones que se incluyen en los convenios colectivos, se vinculan con los permisos que pueden disfrutar los trabajadores para asistir a cursos de formación⁹⁶⁶.

z) *Familia profesional “Textil, Confección y Piel”*

Los convenios colectivos de la familia profesional “Textil, Confección y Piel”, tampoco concretan acciones formativas a desarrollar en atención a la formación asociada a las cualificaciones identificadas en dicha familia profesional, conectando la materia con los permisos de que pueden disponer los trabajadores para la participación en la oferta de formación en otros ámbitos⁹⁶⁷.

B) Formación en Prevención de Riesgos Laborales

La obligación prevista en el art. 19 LPRL⁹⁶⁸, tiene su reflejo en la negociación colectiva, en la que con distinto nivel de detalle, se

⁹⁶⁵ Por todos, Convenio Colectivo de la empresa “Amper programas de electrónica y comunicaciones SA” (BOCAM 12 de noviembre de 2007).

⁹⁶⁶ Convenio Colectivo Estatal de empresas de Seguridad 2005-2008 (BOE 10 junio 2005).

⁹⁶⁷ Convenio Colectivo del comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla de la provincia de Cádiz (BO. Cádiz 29 julio 2008), art. 33; Convenio Colectivo del comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla de la provincia de Cádiz (BO. Cádiz 29 julio 2008), art. 33; Convenio Colectivo del sector de comercio textil de Almería (BO. Almería 30 septiembre 2008), art. 56; Convenio Colectivo provincial del sector de comercio textil de la provincia de León para los años 2008 y 2009 (BO. León 9 enero 2009), disposición final única.

⁹⁶⁸ Que contempla: “1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente

ofrece formación específica y relacionada con esta cuestión. La materia no se conecta con una cualificación específica, ya que en todas ellas se concretan competencias relacionadas con la necesaria capacitación que tiene que tener el trabajador para desempeñar funciones en entornos libres de riesgos.

Los convenios colectivos suelen mayoritariamente contemplar cláusulas sobre la formación que deben recibir los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, comprobándose que existen distintas líneas de programación de este tipo de formación según las empresas o los sectores en que la misma se imparta, y el nivel de riesgo de las actividades⁹⁶⁹. En una radiografía general de cómo se articulan este tipo de cuestiones formativas en la negociación colectiva, destacar las principales líneas de negociación:

1. Se conecta la formación con la que el trabajador tiene que recibir por los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Ello, que no es más que una obligación que se contempla en el art. 19 LPRL, se regula con cierto detenimiento en la negociación colectiva de distintas familias profesionales: “Agraria”⁹⁷⁰, “Industrias Alimentarias”⁹⁷¹,

y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. 2. La formación a que refiere el apartado anterior 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. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores”.

⁹⁶⁹ Vid. MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva*, Aranzadi, 2004.

⁹⁷⁰ Por ejemplo Convenio Colectivo de trabajo para Manipulado, Aderezo, Relleno y Deshuesado de Aceitunas (BO Región de Murcia, 20 octubre 2008), capítulo VII, art. 32; Convenio Colectivo para las industrias del aceite y sus derivados de Córdoba (BO. Córdoba, 6 julio 2007), art. 41 e): “*Derecho a la formación: En cumplimiento del deber de protección, ella empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario. Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o como, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos”.*

⁹⁷¹ Convenio Colectivo de trabajo de Aguardientes, Compuestos, Licores y Sidrerías (BO. Región de Murcia 7 agosto 2007), art. 38.

“Química”⁹⁷², “Sanidad”⁹⁷³, “Fabricación mecánica”⁹⁷⁴, “Transporte y Mantenimiento de Vehículos”⁹⁷⁵, “Vidrio y Cerámica”⁹⁷⁶, “Madera, Mueble y Corcho”⁹⁷⁷, “Textil Confección y Piel”⁹⁷⁸, “Comercio y Marketing”⁹⁷⁹ y “Servicios Socioculturales y a la Comunidad”⁹⁸⁰.

2. Se contempla la obligación empresarial de realizar acciones de formación cuando se produzcan cambios o modificaciones en el proceso productivo o el trabajador cambie de puesto de trabajo. También ello se preveía como obligación en el art. 19 LPRL, si bien igualmente se regula con un mayor grado de detenimiento o de frecuencia en la negociación colectiva asociada a distintas familias profesionales:

⁹⁷² Convenio Colectivo para el grupo de distribuidores de gases licuados del petróleo de la provincia de Barcelona (DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2008), art. 38 5.

⁹⁷³ Convenio Colectivo para el sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 10 julio 2008), art. 46.4.2 a); Convenio Colectivo para los centros sociosanitarios y/o salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de Salud para los años 2007-2008 (DO. Generalitat de Catalunya 18 junio 2008), art. 12; Convenio Colectivo para el sector de pompas fúnebres de Galicia (DO. Galicia 21 febrero 2008), art. 38; Convenio Colectivo del sector de Pompas fúnebres de la provincia de Girona 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 18 noviembre 2008).

⁹⁷⁴ Convenio Colectivo para el sector del comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil de Asturias (BO. Asturias 21 julio 2007).

⁹⁷⁵ Convenio Colectivo del sector de transitarios de la CCAA Madrid (BOCAM 23 febrero 2009), art. 9.

⁹⁷⁶ Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 31 agosto 2007), art. 33.

⁹⁷⁷ Convenio Colectivo del sector de industrias de carpintería y ebanistería de A Coruña (BO. A Coruña 31 marzo 2009), anexo V; Convenio Colectivo del sector de industrias de carpintería y ebanistería de A Coruña (BO. A Coruña 31 marzo 2009), Anexo V; Convenio Colectivo del sector de la madera de Córdoba (BO. Córdoba 20 noviembre 2008), Título III.

⁹⁷⁸ Convenio Colectivo del comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla de la provincia de Cádiz (BO. Cádiz 29 julio 2008).

⁹⁷⁹ Convenio Colectivo de ámbito sectorial de la actividad de Comercio de Materiales de Construcción de Jaén (BO. Jaén 4 septiembre 2008), art. 49 a); Convenio Colectivo de comercio en general de Asturias (BO. Principado de Asturias 22 diciembre 2009); Convenio Colectivo del sector “comercio de alimentación” de Navarra (BO. Navarra 4 abril 2008), art. 23 b).

⁹⁸⁰ I Convenio Colectivo nacional de los Servicios de Prevención ajenos (BOE 11 septiembre 2008), art. 75.

“Agraria”⁹⁸¹, “Industrias Alimentarias”⁹⁸², “Química”⁹⁸³, “Sanidad”⁹⁸⁴, “Fabricación mecánica”⁹⁸⁵, “Transporte y Mantenimiento de Vehículos”⁹⁸⁶, “Vidrio y Cerámica”⁹⁸⁷, “Madera, Mueble y Corcho”⁹⁸⁸,

⁹⁸¹ Convenio Colectivo del sector Fábricas de Aceite de Oliva, Extractoras de Orujo y Aderezo y Exportación de Málaga (BO. Málaga 21 agosto 2009), art. 7.1 que dispone: “*El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene y prevención a los trabajadores que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas necesarias cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas*”.

⁹⁸² Convenio Colectivo de trabajo del sector “Industrias Vinícolas” (BO. Navarra 1 junio 2009), art. 36; Convenio Colectivo de trabajo para la industria vinícola de Vilafranca del Penedés para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 16 abril 2008), art. 31; Convenio Colectivo provincial para el sector de Industria y Comercio de la Vid de Valladolid (BO. Valladolid 19 diciembre 2007), art. 20; Convenio Colectivo de trabajo del sector “Comercio de Alimentación” de Navarra (BO: Navarra 4 abril 2008), art. 23 b); Convenio Colectivo de trabajo del sector de elaboración y venta de pastelería, confitería y bollería de las comarcas de Lleida, para los años 2004-2008 (DO. Generalitat de Catalunya 27 diciembre 2007); Convenio Colectivo de trabajo del sector “Almacenistas de Alimentación”, de Navarra (BO. Navarra 29 febrero 2008), art. 33.

⁹⁸³ Convenio Colectivo para el grupo de distribuidores de gases licuados del petróleo de la provincia de Barcelona (DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2008), art. 38. 5.

⁹⁸⁴ Convenio Colectivo para el sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 10 julio 2008), art. 46.4.2 a); Convenio Colectivo para los centros sociosanitarios y/o salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de Salud para los años 2007-2008 (DO. Generalitat de Catalunya 18 junio 2008), art. 12; Convenio Colectivo para el sector de pompas fúnebres de Galicia (DO. Galicia 21 febrero 2008), art. 38; Convenio Colectivo del sector de Pompas fúnebres de la provincia de Girona 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 18 noviembre 2008),

⁹⁸⁵ Convenio Colectivo para el sector del comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil de Asturias (BO. Asturias 21 julio 2007).

⁹⁸⁶ Convenio Colectivo del sector de transitarios de la CCAA Madrid (BOCAM 23 febrero 2009), art. 9.

⁹⁸⁷ Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 31 agosto 2007), art. 33.

⁹⁸⁸ Convenio Colectivo del sector de industrias de carpintería y ebanistería de A Coruña (BO. A Coruña 31 marzo 2009), anexo V; Convenio Colectivo del sector

“Textil Confección y Piel”⁹⁸⁹, “Comercio y Marketing”⁹⁹⁰, “Servicios Socioculturales y a la Comunidad”⁹⁹¹ y “Hostelería y Turismo”⁹⁹².

3. Los convenios colectivos suelen recoger el mandato de que la formación se imparta “siempre que sea posible” en el puesto de trabajo y en horario de trabajo, si bien se detectan las siguientes tendencias:

A) Convenios colectivos que disponen que obligatoriamente la formación deberá impartirse en el centro de trabajo⁹⁹³.

B) Convenios colectivos que contemplan que la formación se ofrecerá fuera del centro de trabajo, e igualmente en la negociación colectiva asociada a varias familias profesionales: “Agraria”⁹⁹⁴ o “Sanidad”⁹⁹⁵,

de industrias de carpintería y ebanistería de A Coruña (BO. A Coruña 31 marzo 2009), Anexo V; Convenio Colectivo del sector de la madera de Córdoba (BO. Córdoba 20 noviembre 2008), Título III.

⁹⁸⁹ Convenio Colectivo del comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla de la provincia de Cádiz (BO. Cádiz 29 julio 2008).

⁹⁹⁰ Convenio Colectivo de ámbito sectorial de la actividad de Comercio de Materiales de Construcción de Jaén (BO. Jaén 4 septiembre 2008), art. 49 a); Convenio Colectivo de comercio en general de Asturias (BO. Principado de Asturias 22 diciembre 2009); Convenio Colectivo del sector “comercio de alimentación” de Navarra (BO. Navarra 4 abril 2008), art. 23 b).

⁹⁹¹ I Convenio Colectivo nacional de los Servicios de Prevención ajenos (BOE 11 septiembre 2008), art. 75.

⁹⁹² Convenio Colectivo de hostelería y similares del Principado de Asturias (BO. Principado de Asturias 11 febrero 2009), entre otros.

⁹⁹³ Por ejemplo, Convenio Colectivo de trabajo para Manipulado, Aderezo, Relleno y Deshuesado de Aceitunas (BO Región de Murcia, 20 octubre 2008), capítulo VII, art. 32; Convenio Colectivo para las industrias del aceite y sus derivados de Córdoba (BO. Córdoba, 6 julio 2007), art. 41 e): “*Derecho a la formación: En cumplimiento del deber de protección, el/la empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario. Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o como, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos*”.

⁹⁹⁴ Convenio Colectivo del Sector de Aceites y Derivados de Toledo (BO Toledo 28 agosto 2008), dispone, art. 46.

⁹⁹⁵ Convenio Colectivo para el sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 10 julio 2008), art. 46.4.2 a); Convenio Colectivo para los centros sociosanitarios y/o salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de Salud para los años 2007-2008 (DO. Generalitat de Catalunya 18 junio 2008); Convenio Colectivo para el sector de pompas fúnebres de Galicia (DO. Galicia 21 febrero 2008), art. 38; Convenio Colectivo del sector de Pompas fúnebres de la provincia de Girona 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 18 noviembre 2008).

en donde además se prevé que la misma podrá impartirse por las Mutuas⁹⁹⁶.

C) Convenios colectivos que contemplan que la formación se imparta en horas de trabajo, generalmente en el marco de negociación de familias profesionales en las que por la propia organización de las actividades en dicho ámbito, ello es posible, como: “Industrias Alimentarias”⁹⁹⁷, “Sanidad” –que contempla que la formación computará como tiempo de trabajo efectivo⁹⁹⁸– y “Fabricación mecánica” –que dispone que la formación será durante la jornada de trabajo pero con descuento de horas⁹⁹⁹–.

4. Cada vez con mayor frecuencia se diseña la estrategia de formación en cada ámbito de negociación, concretándose:

A) Circunstancias en las que se impartirá la formación y duración de ésta, y ello fundamentalmente en las siguientes familias profesionales: “Agraria”¹⁰⁰⁰, “Química”¹⁰⁰¹ y “Sanidad”¹⁰⁰².

⁹⁹⁶ Convenio Colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública, la gestión de residencias de tercera edad, centros de día, centros de mujer 24 horas, centros de acogida y servicios de ayuda a domicilio de titularidad pública en la Comunidad Valenciana para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 (DO. Comunitat Valenciana 12 febrero 2008); II Convenio Colectivo del sector de la Sanidad Privada de Valladolid (BO. Valladolid 17 diciembre 2009); el art. 28; Convenio Colectivo para las empresas de Pompas Fúnebres de Cádiz (BO. Cádiz 2 febrero 2009), art. 23.

⁹⁹⁷ Convenio Colectivo de trabajo de Aguardientes, Compuestos, Licores y Sidrerías (BO. Región de Murcia 7 agosto 2007), art. 38, en el que se prevé un descuento del tiempo dedicado a la formación del tiempo de trabajo.

⁹⁹⁸ Convenio Colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 28 mayo 2009); Convenio Colectivo del sector de Pompas fúnebres de la provincia de Girona 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 18 noviembre 2008); Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 20 enero 2009), art. 41.

⁹⁹⁹ Convenio Colectivo para el sector del comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil de Asturias (BO. Asturias 21 julio 2007).

¹⁰⁰⁰ Convenio Colectivo de trabajo para Manipulado, Aderezo, Relleno y Deshuesado de Aceitunas, BO Región de Murcia, 20 octubre 2008; Convenio Colectivo provincial de Relleno y Aderezo de Aceitunas de Alicante, BO. Alicante 20 agosto 2009, que limita la formación a la incorporación de modificaciones sustanciales en el puesto de trabajo: “Una vez elaborado el Plan de Prevención de Riesgos y determinados los existentes en cada puesto de trabajo, e impartida la formación necesaria específica para su prevención, sólo se producirá nueva formación cuando se produzca una modificación sustancial en el

B) Tipo de formación que se impartirá, adaptada a los procesos productivos desarrollados en el marco de la familia profesional con que se conecte el convenio colectivo y colectivos beneficiarios. Ello se contempla en la negociación colectiva de las familias profesionales: “Industrias Alimentarias”¹⁰⁰³, “Transporte y Mantenimiento de Vehículos”¹⁰⁰⁴ y “Comercio y Marketing”¹⁰⁰⁵, que además concreta la formación por niveles profesionales.

C) Posibilidad de elaborar un plan de formación en el que se contemplen todas las medidas relacionadas con la formación en prevención de riesgos laborales. Ello ocurre, por ejemplo, en el marco de la negociación colectiva de la familia profesional “Industrias Alimentarias”¹⁰⁰⁶.

puesto de trabajo que de origen a nuevos riesgos (cambio de maquinas etc.) Esta formación tendrá una duración anual de seis horas, que se computaran como tiempo de trabajo”, incorporándose previsiones para supuestos de riesgos, y concretándose si contarán las horas de formación como tiempo de trabajo efectivo “En aquellos puestos de trabajo que por los servicios de prevención se consideren como de especial y cambiante riesgo, tendrán una formación específica anual de tres horas”. Art. 34 Convenio Colectivo de industrias de aceite y derivadas de Granada (BO. Granada 7 febrero 2008), que indica que: “Los trabajadores tendrán derecho a ser informados de forma detallada de los riesgos a los que están expuestos y de las medidas preventivas para evitarlos. Esto con carácter previo a la contratación o al desempeño de nueva tarea. Así como a una formación periódica a cargo del empresario y en jornada de trabajo cuando se produzcan modificaciones tecnológicas y organizativas”.

¹⁰⁰¹ Convenio Colectivo Nacional de Perfumería y Afines (BOE 23 agosto 2007), art. 65.

¹⁰⁰² Convenio Colectivo para las actividades de clínicas dentales para Salamanca y provincia (BO. Salamanca 24 febrero 2009), art. 22.

¹⁰⁰³ Convenio Colectivo del sector de embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo para Cantabria (BO. Cantabria 20 noviembre 2008), art. 13, en el que se prevé “*el vigilante de seguridad, en empresas de menos de 6 trabajadores o donde no exista representación legal de los trabajadores, tendrán derecho a realizar un curso básico de formación no superior a 12 horas*”.

¹⁰⁰⁴ Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona para los años 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 16 octubre 2007), art. 32; Convenio Colectivo de transporte de mercancías por carretera y agencias de transportes de Málaga (BO. Málaga 29 noviembre 2007), art. 31.

¹⁰⁰⁵ Convenio Colectivo para las empresas de azafatos/as y promotores/as de venta de Cataluña para los años 2009-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 11 enero 2010), art. 56.

¹⁰⁰⁶ Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 18 junio 2007), art. 33.

D) Obligación de que la formación se repita periódicamente, como se prevé, por ejemplo, en la negociación colectiva de la familia profesional “Textil Confección y Piel”¹⁰⁰⁷.

E) Una conjunción de todos los elementos anteriores, como en el Convenio Colectivo para las empresas de azafatos/as y promotores/as de venta de Cataluña para los años 2009-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 11 enero 2010), art. 56:

“a) La información y formación se realizará en horas de trabajo. Cualquier coste que se pueda derivar de la misma, será a cargo de la empresa.

b) La formación tendrá que tener parte teórica y práctica.

c) La parte teórica se realizará con un lenguaje comprensible para el trabajador.

d) En ningún caso se mezclará la formación en seguridad y salud con cualquier otro tipo de formación profesional.

e) Las personas que impartirán la formación de riesgos laborales tendrán que ser preferentemente técnicos intermedios y/o superiores en prevención de riesgos, teniendo que dar cada técnico la formación sobre temas de su especialidad”.

5. En numerosos convenios colectivos de prácticamente todas las familias profesionales, se regula de manera diferenciada la formación que reciben los trabajadores en general, y aquellos con funciones preventivas, como delegados de prevención, técnicos de seguridad, etc. Del análisis de los convenios colectivos se observan las siguientes líneas de negociación:

A) Se otorgan permisos especiales a los trabajadores con competencias en materia de Seguridad y Salud para asistir a cursos de formación. Ello se observa con mayor frecuencia en el marco de la negociación colectiva de las siguientes familias profesionales: “Agraria”¹⁰⁰⁸ o “Madera, Mueble y Corcho”¹⁰⁰⁹.

¹⁰⁰⁷ Convenio Colectivo del comercio de tejidos en general, mecería, paquetería y quincalla de la provincia de Cádiz (BO. Cádiz 29 julio 2008).

¹⁰⁰⁸ Convenio Colectivo de trabajo para Manipulado, Aderezo, Relleno y Deshuesado de Aceitunas (BO Región de Murcia, 20 octubre 2008); Convenio Colectivo provincial de Relleno y Aderezo de Aceitunas de Alicante, BO. Alicante 20 agosto 2009, que determina que “Las empresas, asimismo, concederán cuatro horas anuales retribuidas a los delegados de prevención para su empleo en cursos de formación específica para el ejercicio de sus cargos, lo que estos acreditarán debidamente”.

¹⁰⁰⁹ Convenio Colectivo del sector de industrias de carpintería y ebanistería de A Coruña (BO. A Coruña 31 marzo 2009), anexo V; Convenio Colectivo del

B) Se identifica la formación con una específica para estos trabajadores, e igualmente en varias familias profesionales: “Agraria”¹⁰¹⁰, “Industrias Alimentarias”¹⁰¹¹, “Química”¹⁰¹², “Sanidad”¹⁰¹³, “Fabricación mecánica”¹⁰¹⁴, “Instalación y Mantenimiento”¹⁰¹⁵, “Electricidad y Electrónica”¹⁰¹⁶, “Energía y Aguas”¹⁰¹⁷, “Transporte y Mantenimiento de Vehículos”¹⁰¹⁸, “Vidrio y Cerá-

sector de industrias de carpintería y ebanistería de A Coruña (BO. A Coruña 31 marzo 2009), Anexo V; Convenio Colectivo del sector de la madera de Córdoba (BO. Córdoba 20 noviembre 2008), Título III.

¹⁰¹⁰ Convenio Colectivo del Campo de Albacete (BO. Albacete 13 agosto 2008), art. 59; Convenio Colectivo de sector Agropecuario de Guadalajara (BO. Guadalajara 2 septiembre 2009), art. 53; Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de Palencia (BO. Palencia 10 agosto 2009), art. 32.

¹⁰¹¹ Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de Albacete (BO. Albacete 7 octubre 2009), art. 35, en el que se indica además, que contarán “con un crédito de 15 horas anuales, destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas”; Convenio Colectivo para el sector de Mayoristas de Alimentación en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo (BO. del Principado de Asturias 28 enero 2010); Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Detallistas de Alimentación de Cantabria (BO. Cantabria 3 septiembre 2007), art. 11; Convenio Colectivo para el Sector Comercio de Alimentación de Bizkaia (BO. Bizkaia 2 febrero 2009), art. 39.

¹⁰¹² Convenio Colectivo del sector de Distribuidores de Gas Butano de Bizkaia (BO. Bizkaia 29 mayo 2008), art. 35; Convenio Colectivo Nacional de Perfumería y Afines (BOE 23 agosto 2007), art. 65.

¹⁰¹³ Convenio Colectivo para los centros sociosanitarios y/o salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de Salud para los años 2007-2008 (DO. Generalitat de Catalunya 18 junio 2008), art. 12; Convenio Colectivo para el Sector de Intervención Social (BO. Bizkaia 13 octubre 2009) d); Convenio Colectivo del sector de Pompas Fúnebres de Valencia (BO. Valencia 9 junio 2009), art. 52.

¹⁰¹⁴ Convenio Colectivo para el sector del comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil de Asturias (BO. Asturias 21 julio 2007).

¹⁰¹⁵ Convenio Colectivo de Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de Córdoba (BO. Córdoba 5 febrero 2010).

¹⁰¹⁶ III Convenio Colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 24 agosto 2007).

¹⁰¹⁷ Convenio Colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 24 febrero 2010), art. 22.

¹⁰¹⁸ Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona para los años 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 16 octubre 2007), art. 32; Convenio Colectivo de transporte de mercancías por carretera y agencias de transportes de Málaga (BO. Málaga 29 noviembre 2007), art. 31.

mica”¹⁰¹⁹, “Textil, Confección y Piel”¹⁰²⁰, “Servicios Socioculturales y a la Comunidad”¹⁰²¹ y “Hostelería y Turismo”¹⁰²².

C) Se concreta la duración de la formación en función del tamaño de la empresa. Un ejemplo es el negociado en el ámbito de la familia profesional “Madera, Mueble y Corcho”¹⁰²³, en el que se otorga un crédito sindical incrementado, o en la familia profesional “Comercio y Marketing”, donde existen cláusulas como la prevista en el Convenio Colectivo del sector de comercio de la piel en general, suscrito por las asociaciones de comercio de calzado, de comercio de marroquinería, almacenistas de curtidos (BOCAM 23 enero 2009), art. 39:

“El número de horas para la formación de los Delegados de Prevención vendrá dado por el tamaño de la empresa del modo siguiente:

- *De 6 a 30: 60 horas.*
- *De 31 a 100: 80 horas.*
- *De 101 en adelante: 120 horas”.*

D) Se promueve la formación de técnicos en seguridad y salud laborales¹⁰²⁴.

E) Se otorgan competencias a los delegados de prevención para diseñar la formación que cada trabajador recibirá en materia de prevención de riesgos laborales, lo que se observa en la negociación colectiva asociada a la familia profesional “Industrias Alimentarias”¹⁰²⁵.

¹⁰¹⁹ Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 31 agosto 2007), art. 33.

¹⁰²⁰ Convenio Colectivo del sector “Industria Textil” (BO. Navarra 3 julio 2009), art. 38; Convenio colectivo del sector “Industria Textil” (BO. Navarra 3 julio 2009), art. 45.

¹⁰²¹ I Convenio Colectivo nacional de los Servicios de Prevención ajenos (BOE 11 septiembre 2008), art. 75.

¹⁰²² Convenio Colectivo de hostelería y similares del Principado de Asturias (BO. Principado de Asturias 11 febrero 2009), entre otros.

¹⁰²³ Convenio Colectivo del sector de industrias de carpintería y ebanistería de A Coruña (BO. A Coruña 31 marzo 2009), anexo V; Convenio Colectivo del sector de industrias de carpintería y ebanistería de A Coruña (BO. A Coruña 31 marzo 2009), Anexo V; Convenio Colectivo del sector de la madera de Córdoba (BO. Córdoba 20 noviembre 2008), Título III.

¹⁰²⁴ El Convenio Colectivo agropecuario de Cataluña para los años 2008-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 11 noviembre 2008) art. 60, dispone que la subcomisión de salud laboral, estudiará y promoverá “e) además de la formación dirigida a los trabajadores, se trataría de formar técnicos especialistas en salud en el sector agropecuario”.

¹⁰²⁵ Convenio Colectivo de trabajo para el sector de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para los años 2008-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2008), art. 28.

6. En ocasiones, los convenios colectivos remiten a los acuerdos sobre seguridad y salud que se hayan adoptado en cada sector, por ejemplo, ello ocurre en el marco de negociación de las siguientes familias profesionales: “Agraria”¹⁰²⁶ y “Seguridad y Medioambiente”, que remite a la normativa reguladora de seguridad y salud laboral¹⁰²⁷.

7. En otras ocasiones, se crean comisiones paritarias o se faculta a las existentes para que traten cuestiones formativas de seguridad y salud en el trabajo¹⁰²⁸.

8. Aunque no muy frecuente –por la necesidad de que se erradiquen este tipo de cláusulas–, se pueden encontrar convenios colectivos que limitan, dificultan o impiden que determinados trabajadores puedan acceder a la formación sobre estas cuestiones. Ello se observa en algún convenio colectivo de la familia profesional “Agraria”, en el que se concreta que el coste de formación no recaerá en los trabajadores “fijos”¹⁰²⁹.

9. Otros consideran que la formación no será retribuida, como en algunos convenios de la familia profesional de “Sanidad”¹⁰³⁰.

¹⁰²⁶ O a otros acuerdos que regulan la materia, como el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, al que se someten, entre otros, el Convenio Colectivo agropecuario de Cataluña para los años 2008-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 11 noviembre 2008), art. 62.

¹⁰²⁷ Convenio Colectivo Estatal de empresas de Seguridad 2005-2008 (BOE 10 junio 2005).

¹⁰²⁸ Convenio Colectivo de trabajo para el sector de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para los años 2008-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2008), disposición transitoria cuarta; Convenio Colectivo de trabajo del sector “Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería” (BO. Navarra 21 septiembre 2009), art. 37; Convenio Colectivo de trabajo del sector de distribuidores mayoristas de alimentación de Barcelona y provincia para los años 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2007), disposición transitoria segunda.

¹⁰²⁹ Convenio Colectivo del sector de campo de la provincia de Granada (BO. Granada 18 mayo 2009), art. 16 B).

¹⁰³⁰ Convenio Colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 28 mayo 2009); Convenio Colectivo del sector de Pompas fúnebres de la provincia de Girona 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 18 noviembre 2008); Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 20 enero 2009), art. 41.

C) Derecho a formación durante la excedencia o tras ésta

El art. 46. 3 ET, contempla que los trabajadores que permanezcan en situación de excedencia por cuidado de hijos o de familiares, tendrán derecho “a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación”. La negociación colectiva podría haber contemplado a qué cursos podría ser convocado el trabajador, conectando el derecho a la participación en acciones formativas para adquirir competencias necesarias para ejercer las funciones inherentes a su puesto de trabajo tras su reincorporación. Sin embargo, los convenios colectivos simplemente copian la previsión legal sin desarrollarla. En los supuestos en que se regula esta cuestión, normalmente se determina que los empresarios podrán convocar a los trabajadores a cursos de formación especializados con ocasión de su reincorporación, tendencia negociadora que se detecta en las siguientes familias profesionales:

- “Agraria”¹⁰³¹.
- “Marítimo-pesquera”¹⁰³².
- “Industrias Alimentarias”¹⁰³³.

¹⁰³¹ Convenio Colectivo agropecuario de Cataluña para los años 2008-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 11 noviembre 2008), que determina durante el periodo de excedencia “*El/La trabajador/la tiene derecho, durante este período, a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación tiene que ser convocado por la empresa, especialmente con motivo de su reincorporación*”; Convenio Colectivo del Campo de Extremadura (DO Extremadura 21 agosto 2007), art. 18; Convenio Colectivo de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuário (BO Región de Murcia 10 septiembre 2009). Art. 14; Convenio Colectivo de Trabajo Tomate Fresco (Manipulado y Envasado) (BO. Región de Murcia 23 enero 2009), art. 10; Convenio Colectivo de Trabajo para Empresas Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos (BO. Región de Murcia 25 julio 2008) (art. 11); Convenio Colectivo de Actividades Agropecuarias de Alicante (BO. Alicante 4 febrero 2008), art. 21.; Convenio Colectivo del Sector de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos (BO. Comunidad de Madrid 17 enero 2008), art. 21.

¹⁰³² Convenio Colectivo para el sector de estiba y desestiba del puerto de Gijón (BO. Principado de Asturias 3 marzo 2010), art. 31; Convenio Colectivo para el sector de Estiba y Desestiba del Puerto de Gijón (BO. Principado de Asturias 3 marzo 2010), art. 31; Convenio Colectivo del sector de estiba y desestiba del Puerto de Tarragona, para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 21 enero 2010), art. 13.

¹⁰³³ Convenio Colectivo de trabajo para el sector del Cava y Vinos Espumosos de Cataluña para los años 2006-2008 (DO. Generalitat de Catalunya 16 abril 2007), art. 43; Convenio Colectivo de trabajo del sector “Industrias Vinícolas” (BO.

- “Química”¹⁰³⁴.
- “Sanidad”¹⁰³⁵.

Navarra 1 junio 2009); Convenio Colectivo de Fabricantes de Sidra del Principado de Asturias (BO. del Principado de Asturias 28 agosto 2008), art. 11; Convenio Colectivo de trabajo de Aguardientes, Compuestos, Licores y Sidrerías (BO. Región de Murcia 7 agosto 2007), art. 23; Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Vinícolas y Alcohólicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 (BO. La Rioja 12 noviembre 2008), art. 22; Convenio Colectivo de trabajo del sector de los licitores de la provincia de Barcelona para los años 2009-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 19 enero 2010), art. 25; Convenio Colectivo del Sector Industria y Comercio Industria de la Vid de León (BO. León, 15 enero 2009), art. 10; Convenio Colectivo de ámbito estatal, para las industrias del arroz (BOE 12 septiembre 2007), art. 21; Convenio Colectivo de trabajo del sector “Obradores y Fábricas de Confeitería, Pastelería y Repostería” (BO. Navarra 21 septiembre 2009); Convenio Colectivo de Trabajo de “Comercio de alimentación (mayor o menor) de la provincia de Badajoz” (DO. Extremadura 18 enero 2010), art. 20; Convenio Colectivo de trabajo del sector “Almacenistas de Alimentación”, de Navarra (BO. Navarra 29 febrero 2008), art. 38; VI Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BO. Castilla y León 29 febrero 2008), art. 29; Convenio Colectivo del sector del comercio de alimentación de A Coruña (BO. A Coruña 4 marzo 2010), art. 39; Convenio Colectivo Provincial de trabajo para los años 2007-2009, de la Industria de la Alimentación de Almería (BO. Almería 14 septiembre 2007), art. 31; Convenio Colectivo de trabajo del sector de galletas de Barcelona y provincia para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 9 febrero 2009), art. 12; Convenio Colectivo para el Sector Comercio de Alimentación de Bizkaia (BO. Bizkaia 2 febrero 2009), art. 24; Convenio Colectivo del sector del comercio de alimentación de la provincia de Ourense, para los años 2009-2010 (BO. Ourense 30 junio 2009), art. 8; Convenio Colectivo del sector del comercio de alimentación de Pontevedra (BO. Pontevedra 17 marzo 2010), art. 16; Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Alimentación 2008-2010 (BO. Tenerife 6 marzo 2009), art. 28; Convenio Colectivo del sector Confeitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Churrería, Fabricación de Chocolate y Turrónes de Sevilla y provincia (BO. Sevilla 7 julio 2007), art. 34; VI Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BO. Castilla y León 29 febrero 2008), art. 30.

¹⁰³⁴ Convenio Colectivo para el grupo de distribuidores de gases licuados del petróleo de la provincia de Barcelona (DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2008), art. 37; Convenio Colectivo Nacional de Perfumería y Afines (BOE 23 agosto 2007), art. 55; XV Convenio Colectivo de la industria química (BOE 29 agosto 2007), art. 54.

¹⁰³⁵ Convenio Colectivo para el sector de pompas fúnebres de Galicia (DO. Galicia 21 febrero 2008), art. 34; Convenio Colectivo para el sector de Pompas Fúnebres (BO. del Principado de Asturias 23 enero 2010), art. 17; Convenio Colectivo de empresas de servicios funerarios y de gestión de cementerios de la provincia de Barcelona para los años 2009-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 9 octubre 2009), art. 28; I Convenio Colectivo marco estatal de acción e intervención social (BOE 19

- “Instalación y mantenimiento”¹⁰³⁶.
- “Energía y Aguas”¹⁰³⁷.
- “Transporte y Mantenimiento”¹⁰³⁸.
- “Administración y Gestión”¹⁰³⁹.
- “Servicios Socioculturales y a la Comunidad”¹⁰⁴⁰.

junio 2007), art. 33; Convenio Colectivo del sector de intervención social de Madrid (BOCAM 14 septiembre 2007), art. 30; Convenio Colectivo del sector de ayuda a domicilio (BOCAM 27 marzo 2007); Convenio Colectivo para la actividad de ayuda a domicilio de Galicia (DO. Galicia 16 febrero 2010); Convenio Colectivo del sector de residencias privadas de la tercera edad de la Comunidad Autónoma de Galicia (DO. Galicia 2 julio 2007); Convenio Colectivo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009 y 2010 (BO. La Rioja 3 noviembre 2008); Convenio Colectivo para el sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 10 julio 2008); Convenio Colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 28 mayo 2009); Convenio Colectivo del sector de odontólogos y estomatólogos (BO. Alicante 14 agosto 2008); Convenio Colectivo de Establecimientos de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos de carácter privado mercantil de Almería (BO. Almería 16 julio 2008); Convenio Colectivo de Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización Médico Quirúrgica de Castellón (BO. Castellón 14 abril 2009); Convenio Colectivo para Clínicas Privadas de Jaén (BO. Jaén 24 mayo 2008); Convenio Colectivo de sanidad privada de la provincia de Ourense para los años 2008-2009 (BO. Ourense 9 febrero 2009); Convenio Colectivo del Sector de Sanidad Privada de Valencia (BO. Valencia 4 febrero 2009); Convenio Colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 28 mayo 2009), Artículo 7.

¹⁰³⁶ Convenio Colectivo del Sector de Fabricación, Ventas e instalaciones de Toldos, Sombrillas y Encerados (BO. Las Palmas 14 septiembre 2007), art. 29.

¹⁰³⁷ V Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y su personal (DO. Extremadura 25 septiembre 2007).

¹⁰³⁸ V Convenio Colectivo general de aparcamientos y garajes (BOE 31 agosto 2009); IV Convenio Colectivo Estatal para el sector de regulación de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (BOE 11 agosto 2008); III Convenio Colectivo para las empresas y trabajadores del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la CCAA de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 15 septiembre 2007), art. 26.

¹⁰³⁹ Convenio Colectivo para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Personal Laboral) (BO. Región de Murcia 1 junio 2007), art. 53.5, que además permite el acceso a la formación durante los permisos de maternidad y paternidad.

¹⁰⁴⁰ XXI Convenio Colectivo de Banca (BOE 16 agosto 2007), art. 32; I Convenio Colectivo nacional de los Servicios de Prevención ajenos (BOE 11 septiembre 2008), art. 22; XXI Convenio Colectivo de Banca (BOE 16 agosto 2007), art. 47.

D) Colectivos prioritarios para participar en acciones formativas

Al margen del desarrollo de programas de formación para personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción y cualificación, cuya competencia es Estatal o de Comunidad Autónoma y por lo tanto escapan del ámbito de la negociación colectiva, los convenios colectivos deben prestar atención a los requerimientos de formación de determinados grupos de trabajadores, pudiendo incorporar, como medida de acción positiva, cláusulas que favorezcan la participación en acciones formativas de determinados colectivos, especialmente aquéllos que ya se consideraban prioritarios en la normativa comunitaria y nacional. Entre estos:

1. Jóvenes, que sin estar vinculados a la empresa con contratos para la formación, requieren por su trayectoria vital de una formación que les permita proyectar su carrera profesional en la empresa o en otras empresas del mismo o diferente sector.

2. Mujeres, colectivo prioritario en el marco de la Estrategia Europea para el empleo, y respecto del que se proyecta la batería de medidas diseñadas en la Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

3. Personas con discapacidad. Al respecto, indicar que el art. 38 LISMI y el art. 4 RD 451/1983, de 11 mayo, contienen como obligación que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores, dispongan en sus plantilla de trabajadores discapacitados en porcentaje igual o superior al 2%. Éstos, en atención a su discapacidad, pueden requerir de acciones formativas especiales, o de medidas específicas –incluidas medidas de acción positiva– que tienen que ser contempladas, necesariamente, en los convenios colectivos.

4. Trabajadores con escasa cualificación o trabajadores mayores, que igualmente pueden requerir de procesos formativos especiales para adecuarse a los cambios –fundamentalmente tecnológicos y de modificación de procesos productivos– que se incorporen en las empresas.

Junto a ellas, en los convenios deberían contenerse igualmente medidas que garantizaran la igualdad en el acceso a la formación, pudiendo incluirse medidas de acción positiva para favorecer la participación de trabajadores que por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, tienen dificultades para formarse, o favoreciendo

el acceso a la formación de trabajadores con contratos temporales o a tiempo parcial.

En el examen de los convenios colectivos se observa ya un cierto interés por contemplar este tipo de medidas, identificando colectivos que tendrán prioridad para acceder a la formación, especialmente:

1. Extranjeros. Existen ámbitos en los que prestan servicios un gran volumen de extranjeros, por lo que suelen aparecer cláusulas convencionales que favorecen una formación específica en atención a sus concretas dificultades de idioma o de escasa cualificación en sus países de origen¹⁰⁴¹.

2. Mujeres. Los convenios colectivos, sobre todo por mandato de la Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, suelen generalizadamente contener cláusulas que garantizan la igualdad en el acceso a la formación¹⁰⁴².

¹⁰⁴¹ Convenio Colectivo del sector trabajo en el campo de Almería 2007-2009 (BO. Almería 17 septiembre 2007), art. 41.

¹⁰⁴² Convenio Colectivo de Trabajo Tomate Fresco (Manipulado y Envasado) (BO. Región de Murcia 23 enero 2009), art. 34; Convenio Colectivo del sector de embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo para Cantabria (BO. Cantabria 20 noviembre 2008); Convenio Colectivo de Trabajo para Industrias Vinícolas y Alcohólicas (BO. Región de Murcia 10 septiembre 2009), art. 27; Convenio Colectivo para las industrias vinícolas, alcohólicas, sidreras, cerveceras y para su comercio de Huesca (BO. Huesca 1 octubre 2008), art. 29; Convenio Colectivo del Sector Industria y Comercio Industria de la Vid de León (BO. León, 15 enero 2009), art. 34.2; Convenio Colectivo estatal elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 15 febrero 2010), art. 74; Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Detallistas de Alimentación de Cantabria (BO. Cantabria 3 septiembre 2007), art. 36; Convenio Colectivo del Sector de Empresas Distribuidoras de GLP de León (BO. León 4 mayo 2009), art. 31.2 2; Convenio Colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE 28 octubre 2009), art. 44; Convenio Colectivo Nacional de Perfumería y Afines (BOE 23 agosto 2007), Capítulo XIII; I Convenio colectivo marco estatal de acción e intervención social (BOE 19 junio 2007); Convenio Colectivo de Cataluña para los centros de desarrollo infantil y atención precoz, para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 19 mayo 2008), art. 45; Convenio Colectivo para el sector de Estiba y Desestiba del Puerto de Gijón (BO. Principado de Asturias 3 marzo 2010), art. 31; III Convenio Colectivo de Cataluña para el sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 29 julio 2009); Convenio Colectivo del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia (DO. Comunitat Valenciana 9 diciembre 2008).

3. Personas a las que les resulte difícil conciliar formación con vida familiar¹⁰⁴³, si bien con determinados límites, como el que se contempla en el Convenio Colectivo del sector de Distribuidores de Gas Butano de Bizkaia (BO. Bizkaia 29 mayo 2008), art. 36:

“El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador”.

4. Víctimas de la violencia de género¹⁰⁴⁴.
5. Colectivos identificados por su raza, religión, o cualquier otra condición *“de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias”*¹⁰⁴⁵.
6. Colectivos con menor índice de cualificación¹⁰⁴⁶.
7. Personas con discapacidad¹⁰⁴⁷.
8. Trabajadores con contratos de duración determinada¹⁰⁴⁸.
9. Trabajadores con contrato a tiempo parcial¹⁰⁴⁹.

¹⁰⁴³ III Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE 12 noviembre 2009).

¹⁰⁴⁴ XV Convenio Colectivo de la industria química (BOE 29 agosto 2007).

¹⁰⁴⁵ Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 18 junio 2007), art. 5.

¹⁰⁴⁶ Convenio Colectivo de trabajo de Aguardientes, Compuestos, Licores y Sidrerías (BO. Región de Murcia, 7 agosto 2007), que prevé que la comisión de formación que se cree *“se encargará de evaluar en cada caso las necesidades formativas de todos los colectivos de trabajadores y en especial los colectivos con menores índices de formación como pueden serlo los trabajadores no cualificados, de tal manera que la totalidad de la plantilla tenga acceso a la formación continua específica para cada una de las labores que desempeña, facilitando de ese modo la promoción profesional y personal del trabajador. Las acciones formativas que se impartan se destinarán a trabajadores no cualificados y en ningún caso será inferior el porcentaje al 50% de la plantilla”.*

¹⁰⁴⁷ XV Convenio Colectivo de la industria química (BOE 29 agosto 2007).

¹⁰⁴⁸ XV Convenio Colectivo de la industria química (BOE 29 agosto 2007), art. 83; I Convenio Colectivo marco estatal de acción e intervención social (BOE 19 junio 2007).

¹⁰⁴⁹ Convenio Colectivo para los centros sociosanitarios y/o salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de Salud para los años 2007-2008 (DO. Generalitat de Catalunya 18 junio 2008), *“Las empresas velarán por el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua con la finalidad de favorecer su progresión y movilidad profesional en iguales condiciones que los trabajadores a tiempo completo”.* En idéntico sentido Convenio Colectivo para el sector de establecimientos sanitarios de hospitaliza-

10. Trabajadores que no hayan participado en acciones formativas previas¹⁰⁵⁰.

11. Trabajadores que estén desempeñando funciones en puestos de trabajo relacionados con la formación ofrecida¹⁰⁵¹.

12. Trabajadores afectados por procesos de reorganización administrativa¹⁰⁵².

10. CONSTITUCIÓN DE COMISIONES PARITARIAS

El art. 35 RD 395/2007, de 23 de marzo, prevé que *“en el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, a través de acuerdos colectivos o de acuerdos concretos en materia de formación de igual ámbito que pudieran suscribirse por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y por las representativas en el sector correspondiente, podrán constituirse Comisiones Paritarias Sectoriales Estatales o de otro ámbito”*, con com-

ción, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 10 julio 2008), art. 45.5; III Convenio Colectivo de Cataluña para el sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 29 julio 2009), art. 16.

¹⁰⁵⁰ V Convenio Colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE 1 abril 2008); Convenio Colectivo para el sector de pompas fúnebres de Galicia (DO. Galicia 21 febrero 2008); Convenio Colectivo del sector de ayuda a domicilio de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 21 marzo 2009), Artículo 32; I Convenio Colectivo marco estatal de acción e intervención social (BOE 19 junio 2007), art. 49; Convenio Colectivo del sector de Ayuda a Domicilio de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 1 abril 2009), Capítulo IV.

¹⁰⁵¹ Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 20 enero 2009), Artículo 29.

¹⁰⁵² III Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE 12 noviembre 2009), Artículo 48, que contempla: *“El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, organizados por la propia Administración. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a los trabajadores afectados por procesos de reorganización administrativa, todo ello con participación de los representantes de los trabajadores”*.

petencias en materia de formación del subsistema de formación profesional para el empleo.

La posibilidad de constituir dichas Comisiones se ha recogido en los convenios colectivos analizados, si bien con distinto nivel de desarrollo respecto del ámbito en el que la Comisión tendrá competencias –lo que influye en su denominación– y respecto de las funciones que se le atribuyen de las previstas en los distintos subapartados en que se subdivide el art. 35 RD 395/2007, de 23 de marzo.

1. Con carácter general, los convenios colectivos prevén la creación de Comisiones Paritarias especificando su composición¹⁰⁵³, siendo éstas de distinto tipo:

A) Comisiones Paritarias sectoriales a las que se atribuyen, entre otras, las funciones previstas en el art. 35 RD 395/2007, de 23 de marzo¹⁰⁵⁴.

¹⁰⁵³ I Convenio Colectivo marco estatal de acción e intervención social (BOE 19 junio 2007), Artículo 43; Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 20 enero 2009), Artículo 29.

¹⁰⁵⁴ Convenio Colectivo provincial de Relleno y Aderezo de Aceitunas de Alicante (BO. Alicante 20 agosto 2009); Convenio Colectivo de trabajo para las industrias del aceite y sus derivados para los años 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 13 noviembre 2008), art. 60; Convenio Colectivo de trabajo del sector de almacenistas, exportadores, envasadores, almacenes de destino de aceites comestibles y estaciones de descarga de la provincia de Barcelona para los años 2008-2010 (BO. Generalitat de Catalunya, 3 abril 2009), art. 43; Convenio Colectivo para las industrias del aceite y sus derivados de Córdoba (BO. Córdoba, 6 julio 2007), art. 19; Convenio Colectivo del Campo de Extremadura (DO Extremadura 21 agosto 2007), art. 27; Convenio Colectivo de Empaquetado de Plátanos de la provincia de las islas de Tenerife, Gomera y Hierro (BO. Tenerife 23 diciembre 2009), art. 40; Convenio Colectivo del Sector de Actividades Agropecuarias de Zamora (BO. Zamora 14 noviembre 2008), art. 30; Convenio Colectivo del sector de Ayuda a Domicilio de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 1 abril 2009); Convenio Colectivo para el sector de pompas fúnebres de Galicia (DO. Galicia 21 febrero 2008); Convenio Colectivo del sector de ayuda a domicilio de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 21 marzo 2009); Convenio Colectivo del sector de Ayuda a Domicilio de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 1 abril 2009), Capítulo IV; II Acuerdo Colectivo marco para la acuicultura marina nacional (BOE 17 marzo 2010), art. 44; Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE 23 octubre 2007); Convenio Colectivo del sector de transportes regulares de mercancías de Jaén (BO. Jaén 23 agosto 2007), art. 48; Convenio Colectivo para el sector de transporte de mercancías por carretera de la provincia de Lugo (BO. Lugo 22 septiembre 2008), art. 36; Convenio Colectivo para el sector de transporte de viajeros por carretera de Palencia (BO. Palencia 28 septiem-

bre 2007), art. 26; Convenio Colectivo del sector portuario de la provincia de Barcelona (DO. Generalitat de Catalunya 19 junio 2007), art. 29; Convenio Colectivo estatal para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE 16 noviembre 2007), art. 65; Convenio Colectivo del sector de empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos en Salamanca (BO. Salamanca 25 septiembre 2007), art. 60; Convenio Colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la CCAA Madrid (BOCAM 22 diciembre 2008); art. 47; III Convenio Colectivo de Cataluña para el sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 29 julio 2009); Convenio Colectivo del Sector de garajes, estaciones de lavado, engrase y aparcamientos de Cantabria (BO. Cantabria 21 septiembre 2007); Convenio Colectivo del Sector de transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BO. Cantabria 2 agosto 2007), art. 30; Convenio Colectivo del sector de transportes interurbanos de viajeros de Sevilla (BO. Sevilla 18 junio 2008), art. 38; II Convenio Colectivo sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 21 agosto 2007), art. 51; Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 31 agosto 2007), art. 126.; Convenio Colectivo del comercio de tejidos en general, mecería, paquetería y quinca-lla de la provincia de Cádiz (BO. Cádiz 29 julio 2008), art. 33; Convenio Colectivo de la industria textil y de la confección (BOE 9 octubre 2008); Convenio Colectivo para locales de exhibición cinematográfica y teatro (BO. Región de Murcia 24 enero 2009), art. 36; Convenio Colectivo para el sector de exhibición cinematográfica de Madrid (BOCAM 20 marzo 2008), art. 37; Convenio Colectivo del sector de comercio de óptica al detall y talleres anejos (BOCAM 23 febrero 2009), art. 37; Convenio Colectivo para el sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio, para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 20 febrero 2008); Convenio colectivo provincial de comercio de automóviles, accesorios y recambios de Tenerife (BO. Tenerife 24 junio 2008), art. 33; Convenio Colectivo de comercio de Albacete (BO. Albacete 24 octubre 2008), art. 38; XIX Convenio Colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 15 enero 2008), disposición adicional primera 3; Convenio Colectivo estatal del sector de mediación de seguros privados (2009-2010) (BOE 5 noviembre 2009); Convenio Colectivo del sector de hostelería de Jaén (BO. Jaén 27 junio 2009); Convenio colectivo del sector de hostelería de Valencia (BO. Valencia 1 septiembre 2008), art. 42; Convenio Colectivo del sector de hostelería de Guadalajara (BO. Guadalajara 18 enero 2010), art. 34; Convenio Colectivo del sector de hostelería de Granada (BO. Granada 28 diciembre 2009), art. 13; Convenio Colectivo provincial de hostelería de Santa Cruz de Tenerife (BO. Tenerife 23 febrero 2009); Convenio Colectivo estatal del sector de fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves (BOE 21 noviembre 2008), art. 55; Convenio Colectivo del sector construcciones y obras públicas de Navarra (BO. Navarra 19 septiembre 2008), art. 47, en que se prevé la constitución de la Comisión Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción en Navarra; Convenio Colectivo del sector de empresas alquiladoras de grúas móviles autopropulsadas (BO. Cantabria 29 enero 2008), art. 39; Convenio Colectivo del sector de la construcción y obras públicas de Granada

B) Comisiones específicas¹⁰⁵⁵ que, con diversas denominaciones¹⁰⁵⁶, asumen exclusivamente funciones en materia de formación. En ocasiones, la obligación de su creación se contempla en la negociación colectiva sectorial estatal. Un ejemplo es el contenido en el art. 82 bis XV Convenio Colectivo de la industria química (BOE 29 agosto 2007), en el que se determina que:

“En aquellos centros de trabajo en los que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, concurren a la obtención de subvenciones para sus planes de formación y que cuenten con 100 o más trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria de formación, cuyos miembros serán designados por y entre los representantes de los trabajadores y de la empresa, para la información y seguimiento de los planes de formación. Esta Comisión velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en función de los objetivos industriales de la empresa y de los intereses de formación de los colectivos de trabajadores/as que más la precisan”.

C) Subcomisiones paritarias de formación¹⁰⁵⁷.

(BO. Granada 28 octubre 2008); Convenio Colectivo de industrias de la Construcción y Obras Públicas de Córdoba (BO. Córdoba 18 junio 2008), Artículo 62.

¹⁰⁵⁵ Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidrerías de Albacete (BO. Albacete 7 octubre 2009), art. 31; Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Gipuzkoa (BO. Gipuzkoa 19 febrero 2008), art. 55; Convenio Colectivo del sector del corcho (BOE 10 noviembre 2009); Convenio Colectivo de Televisión Locales y Regionales de Castilla y León (BO. Castilla y León 28 agosto 2007), art. 29; Convenio Colectivo nacional de prensa no diaria (BOE 24 febrero 2009), art. 11.

¹⁰⁵⁶ Convenio Colectivo de trabajo de Aguardientes, Compuestos, Licores y Sidrerías (BO. Región de Murcia, 7 agosto 2007), art. 26, en el que se denomina “Comisión Paritaria Sectorial de Aguardientes, Licores y Sidrerías”; Convenio Colectivo de trabajo del sector de distribuidores mayoristas de alimentación de Barcelona y provincia para los años 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2007), art. 23, que se denomina “comisión de profesionalización y especialización del sector de distribuidores mayoristas de Alimentación de Barcelona y Provincia”.

¹⁰⁵⁷ Convenio Colectivo agropecuario de Cataluña para los años 2008-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 11 noviembre 2008), art. 8.7 y 62, en el que además se contemplan como misiones de la subcomisión de formación “planificar y gestionar la formación continua en el sector, impulsar y proponer medidas para el fomento de la formación en el sector, proponer los centros que impartirán las acciones de formación, elaborar los criterios de selección de los participantes en los cursos, definir el horario en el que se impartirán los cursos de formación, velar por el buen funcionamiento y cumplimiento de los cursos, y todas aquellas que estén relacionadas con la formación profesional”; en parecido sentido, II Convenio Colectivo para el sector de actividades forestales de la Comunidad de Castilla y León (BO Castilla y León 23

D) Comisiones Paritarias de Empresa¹⁰⁵⁸, cuya creación se prevé generalmente en atención al tamaño de la misma, como se dispone, por ejemplo, en el Convenio Colectivo Nacional de Perfumería y Afines (BOE 23 agosto 2007), Capítulo XIII, que determina que se constituirá la comisión en empresas de más de 50 trabajadores, o fijando sus funciones, como se contempla en el Convenio Colectivo de fabricación de pastas, papel y cartón 2006-2008 de Guipúzcoa (BO. Guipúzcoa 26 marzo 2008), art. 72, que determina:

“En las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los/as representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación de la misma, así como determinar, en su caso, los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del/la trabajador/a y, los/las trabajadores/las que hayan de participar en los mismos”.

2. Entre las funciones atribuidas a las Comisiones o Subcomisiones que se crean, y que se contemplan en los distintos subapartados del art. 35 RD 395/2007, de 23 de marzo, están:

A) Sensibilización sobre la necesidad de emprender y participar en acciones formativas¹⁰⁵⁹, función que en ocasiones se conecta

marzo 2009) disposición transitoria; Convenio Colectivo del Sector Agrario de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BO. Cantabria 11 junio 2007), art. 39.

¹⁰⁵⁸ Convenio Colectivo del sector de industria y comercio de confiterías de Gipuzkoa 2007-2009 (BO. Gipuzkoa 25 marzo 2008), disposición adicional segunda, en el que además se concreta que la composición se realizará en atención a la representatividad en el momento de constitución de la comisión negociadora del convenio; Convenio Colectivo para el Sector de Empresas e Industrias de Confitería y Pastelería Artesana de Bizkaia, 2007-2009 (BO. Bizkaia 7 diciembre 2007), art. 42; Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Gipuzkoa (BO. Gipuzkoa 19 febrero 2008), art. 55; Convenio Colectivo del sector de tostadores de café y sucedáneos (BO. Ourense 22 marzo 2007), art. 16; Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Alimentación 2008-2010 (BO. Tenerife 6 marzo 2009), art. 46; Convenio Colectivo de ámbito provincial para el sector de elaboración de pastelería, confitería y repostería de la provincia de Lugo (BO. Lugo 28 marzo 2009), art. 22; Convenio Colectivo y acuerdo sobre aportaciones a la EPS-Geroa (BO. Guipúzcoa 6 marzo 2008).

¹⁰⁵⁹ Convenio Colectivo de trabajo para Manipulado, Aderezo, Relleno y Deshuesado de Aceitunas, BO Región de Murcia, 20 octubre 2008, art. 31, en el que se indica: *“Por lo expuesto se acuerda que la Comisión Paritaria prevista en este convenio, asuma las competencias en materia de Formación Continua, quedando facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias, conducentes a la aplicación del presente acuerdo; bien en reuniones ordinarias, o convocadas al efecto por cualquiera de las partes firmantes. Se acuerda que entre otras, sean objetivos de dicha*

con la facultad de informar a los trabajadores sobre las oportunidades de formación¹⁰⁶⁰.

B) Detectar las necesidades de formación y orientar a los trabajadores sobre las posibilidades de mejora de sus cualificaciones, o de acreditación de competencias¹⁰⁶¹.

C) Diseñar y evaluar planes de formación en las empresas¹⁰⁶² o planes agrupados¹⁰⁶³.

comisión: 1.-Sensibilizar al sector sobre esta materia de cara a eliminar los obstáculos, prejuicios y dinámicas erróneas, que dificultan la puesta en marcha de planes específicos para el sector y/o la participación de las empresas y trabajadores en las acciones formativas que promueven las Centrales Sindicales y las Asociaciones Empresariales". En idénticos términos Convenio Colectivo de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario (BO Región de Murcia 10 septiembre 2009), art. 40.

¹⁰⁶⁰ Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 3 agosto 2007), art. 35.

¹⁰⁶¹ Convenio Colectivo de trabajo para Manipulado, Aderezo, Relleno y Deshuesado de Aceitunas (BO Región de Murcia, 20 octubre 2008), art. 31; Convenio Colectivo de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario (BO Región de Murcia 10 septiembre 2009), art. 40; Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona para los años 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 16 octubre 2007), art. 44; IV Convenio Colectivo Estatal para el sector de regulación de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (BOE 11 agosto 2008); Convenio Colectivo del sector de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas, de aparcamientos de la Comunidad Autónoma Andaluza (BO. Junta de Andalucía 26 septiembre 2008); Convenio Colectivo del sector de empresas de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamiento de la CCAA Madrid (BOCAM 23 mayo 2009); Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Mercancías por Carretera de Cantabria (BO. Cantabria 26 octubre 2009), art. 37.

¹⁰⁶² Convenio Colectivo de trabajo del sector de almacenistas, exportadores, envasadores, almacenes de destino de aceites comestibles y estaciones de descarga de la provincia de Barcelona para los años 2008-2010 (BO. Generalitat de Catalunya, 3 abril 2009), cuyo art. 43, prevé que "*Se promoverán la creación de comisiones paritarias de formación que determinen las necesidades de formación dentro de las empresas, así como el diseño y posterior seguimiento de los planes de formación.*". En parecido sentido II Convenio Colectivo para el sector de actividades forestales de la Comunidad de Castilla y León (BO Castilla y León 23 marzo 2009), art. 28; Convenio Colectivo de la industria azucarera (BOE 23 septiembre 2009), art. 53.2 d); Convenio Colectivo para el sector de Vid, Cervezas y Bebidas Alcohólicas de Zamora (BO. Zamora 8 agosto 2007), art. 32; Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Vinícolas y Alcoholicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 (BO. La Rioja 12 noviembre 2008), art. 28.

¹⁰⁶³ Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona para los años 2007-2010 (DO. Generalitat de Ca-

D) Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre igualdad en el acceso a la formación¹⁰⁶⁴.

E) Impulsar la formación profesional¹⁰⁶⁵, especialmente a través de participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el sistema nacional de cualificaciones y formación profesional en colaboración con los centros de referencia nacional de sus respectivos ámbitos¹⁰⁶⁶.

F) Establecer obligaciones para que las empresas y representantes de los trabajadores colaboren en la elaboración de planes de formación. Dicha previsión se contempla, por ejemplo, el II Convenio Colectivo de las Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus Derivados de Extremadura” (DO. Extremadura 18 agosto 2007), art. 10 último párrafo:

*“Las empresas promoverán la formación de su personal de plantilla. Para ello realizarán anualmente el pertinente estudio con objeto de determinar las necesidades y elaborar el correspondiente Plan de Formación contando con la participación de la representación legal de los trabajadores”*¹⁰⁶⁷.

G) Seguir y controlar las acciones formativas¹⁰⁶⁸.

talunya 16 octubre 2007); art. 44; IV Convenio Colectivo Estatal para el sector de regulación de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (BOE 11 agosto 2008); Convenio Colectivo del sector de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas, de aparcamientos de la Comunidad Autónoma Andaluza (BO. Junta de Andalucía 26 septiembre 2008); Convenio Colectivo del sector de empresas de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamiento de la CCAA Madrid (BOCAM 23 mayo 2009); Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Mercancías por Carretera de Cantabria (BO. Cantabria 26 octubre 2009), art. 37.

¹⁰⁶⁴ Convenio Colectivo de Trabajo Tomate Fresco (Manipulado y Envasado) (BO. Región de Murcia 23 enero 2009), art. 34.

¹⁰⁶⁵ Convenio Colectivo del Sector de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plántanos (BO. Comunidad de Madrid 17 enero 2008) art. 64; Convenio Colectivo de trabajo para la industria vinícola de Vilafranca del Penedés para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 16 abril 2008), art. 29.

¹⁰⁶⁶ Convenio Colectivo del sector del corcho (BOE 10 noviembre 2009).

¹⁰⁶⁷ En parecido sentido: Convenio Colectivo para Industrias Vinícolas y Alcohólicas (BO. Región de Murcia 10 septiembre 2009), art. 16, en el que se imponen las partes firmantes del convenio el plazo de 3 meses para estudiar las necesidades del sector en materia de formación, que puedan ser aplicables a las empresas que no dispongan de un Plan de Formación propio compartido.

¹⁰⁶⁸ Convenio Colectivo de ámbito estatal, para las industrias del arroz (BOE 12 septiembre 2007), art. 44.

H) Colaborar en los procesos de selección de trabajadores que participarán en las acciones formativas¹⁰⁶⁹.

I) Estudiar la conexión entre el CNCP y el sistema de clasificación profesional¹⁰⁷⁰.

J) Proponer cursos de formación específicos¹⁰⁷¹.

K) Coordinar y seguir el desarrollo de la formación práctica de los alumnos que se formen en las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por la empresa¹⁰⁷².

L) Resolver las discrepancias que surjan en materia de formación¹⁰⁷³.

Como ejemplo de la regulación de esta cuestión en la negociación colectiva, destaca el XV Convenio Colectivo de la industria química (BOE 29 agosto 2007), art. 82, que detalla la regulación de dichas comisiones paritarias o mixtas, regulación que se copia o modula en la negociación colectiva de ámbito inferior:

“Se constituirá un Comité Paritario Sectorial de Formación formado por un mínimo de cuatro representantes de las organizaciones sindicales y otros tantos de FEIQUÉ, que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este Comité Paritario, además de las que el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, reconoce a las Comisiones Paritarias Sectoriales:

a) Realizar por sí, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el Sector Químico y sus correspondientes cualificaciones.

¹⁰⁶⁹ Convenio Colectivo del sector de industria y comercio de confiterías de Gipuzkoa 2007-2009 (BO. Gipuzkoa 25 marzo 2008), disposición adicional segunda.

¹⁰⁷⁰ Convenio Colectivo de trabajo del sector de distribuidores mayoristas de alimentación de Barcelona y provincia para los años 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2007), art. 23.

¹⁰⁷¹ Convenio Colectivo del sector de agencias distribuidoras oficiales de Repsol-Butano, S.A. y otras empresas de GLP envasado de Valencia (BO. Valencia 28 abril 2007), art. 60.

¹⁰⁷² Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio (BOE 26 marzo 2007), art. 47.

¹⁰⁷³ Convenio Colectivo Nacional de Perfumería y Afines (BOE 23 agosto 2007), capítulo XIII; Convenio Colectivo del sector del corcho (BOE 10 noviembre 2009), art. 61.

b) *Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de Empresa o los que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.*

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

d) *Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las Empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por Empresas.*

e) *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.*

f) *Impulsar un acuerdo con el Ministerio o Departamento Autónomo correspondiente, al objeto de posibilitar en las mejores condiciones el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas regladas en las empresas.*

g) *Todas aquellas funciones que, en cumplimiento de lo acordado en el Convenio, le sean asignadas por la Comisión Mixta.*

h) *Elaborar, conjuntamente con la Comisión de Cualificación Profesional, el mapa sectorial profesional y en su caso propuestas en relación con el catálogo de cualificaciones, así como contratos programa sectorial y subsectoriales.*

i) *Preparación, conjuntamente con la Comisión de Cualificación Profesional, de módulos de formación sectorial.*

j) *Estudiar la adaptación, conjuntamente con la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de las Cualificaciones a la Clasificación Profesional del Convenio.*

k) *Examinar, para la posible validación, conjuntamente con la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, sectorialmente las cualificaciones profesionales a introducir en el Catálogo Nacional de las Cualificaciones. Proponer la inclusión o exclusión en dicho catálogo de aquellas cualificaciones que se considere oportuno”*

11. PLANES DE FORMACIÓN

El art. 24 RD 395/2007, de 23 de marzo y 2 a) y 16, Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, prevén en el ámbito de la formación de oferta, la posibilidad de que se elaboren planes de formación di-

rigidos a trabajadores ocupados que podrán ser intersectoriales o sectoriales. La negociación colectiva recoge la posibilidad de negociar planes de formación sectoriales, no sólo en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal, sino también en la de ámbito inferior y con distintas tendencias negociadoras para atender a la finalidad de los mismos, que no es otra que “*desarrollar acciones formativas de interés general para dicho sector y satisfacer necesidades específicas de formación del mismo*”.

Generalmente la elaboración de dichos planes responde a la facultad de las Comisiones Paritarias, de forma que en un primer paso será preciso que en la negociación colectiva se contemple su creación, para en segundo lugar, y en el mismo marco negociador, otorgar competencias para que éstas desarrollen dichos planes.

No son pocos los convenios colectivos que prevén como acción la elaboración de planes de formación, y ello en la intención de mejorar la competitividad de las empresas y el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, en la línea ya diseñada de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua y de la normativa reguladora de los mismos¹⁰⁷⁴, si bien se detectan las siguientes tendencias negociadoras:

1. La totalidad de los convenios colectivos que prevén la creación de Comisiones Paritarias Sectoriales al amparo del RD 395/2007, de 23 de marzo, contienen como función de las mismas la elaboración de planes de formación¹⁰⁷⁵.

¹⁰⁷⁴ Convenio Colectivo de Trabajo para Empresas Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos (BO. Región de Murcia 25 julio 2008), art. 33, que determina “*Las empresas integradas en APOEXPA y la representación de los trabajadores convienen en afirmar la necesidad de implantar en el colectivo un plan de formación continuada, que colabore a una mejor capacitación del personal trabajador. En consecuencia, APOEXPA se compromete a realizar las necesarias gestiones conducentes al establecimiento de un plan de formación continuada, solicitando para ello las oportunas subvenciones establecidas por el Ministerio de Agricultura. Una vez planteado lo anterior, los Sindicatos firmantes, se comprometen a indicar las personas que habrán de recibir esta formación. Los cursos que legalmente sean obligatorios y en las condiciones que se establezcan en la normativa serán de obligatoria realización por parte de los trabajadores designados*”. La elaboración de dicho plan también se prevé en: Convenio Colectivo agropecuario de Cataluña para los años 2008-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 11 noviembre 2008), art. 62.

¹⁰⁷⁵ Convenio Colectivo provincial de Relleno y Aderezo de Aceitunas de Alicante (BO. Alicante 20 agosto 2009), art. 24, “*Durante la vigencia del presente Convenio, las organizaciones empresariales y sindicales del sector y conforme al Acuerdo Nacional de Formación Continua, se comprometen a crear las comisiones*

2. Existen ámbitos negociadores en los que la elaboración de los planes se encargan a subcomisiones paritarias de formación¹⁰⁷⁶.

3. Suele ser habitual que en la línea de lo dispuesto en la legislación, los convenios colectivos contemplen que las propuestas de las Comisiones se eleven a las Administraciones Públicas para que desarrollen acciones en sus respectivos ámbitos¹⁰⁷⁷, y además, copiando la

paritarias en los términos que el citado Acuerdo establece". En parecido sentido Convenio Colectivo de trabajo para las industrias del aceite y sus derivados para los años 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 13 noviembre 2008), art. 60, en el que además se concreta que la misma "*se reunirá durante el transcurso del presente año*". En parecido sentido Convenio Colectivo de trabajo del sector de almacenistas, exportadores, envasadores, almacenes de destino de aceites comestibles y estaciones de descarga de la provincia de Barcelona para los años 2008-2010 (BO. Generalitat de Catalunya, 3 abril 2009), art. 43; Convenio Colectivo para las industrias del aceite y sus derivados de Córdoba (BO. Córdoba, 6 julio 2007), art. 19; Convenio Colectivo del Campo de Extremadura (DO Extremadura 21 agosto 2007), art. 27; II Acuerdo Colectivo marco para la acuicultura marina nacional (BOE 17 marzo 2010), art. 44, en el que además se determina que podrá designarse un grupo de trabajo designado por la comisión; Convenio Colectivo de trabajo del sector "Comercio de Alimentación" de Navarra (BO: Navarra 4 abril 2008), art. 28; Convenio Colectivo Provincial de trabajo para los años 2007-2009, de la Industria de la Alimentación de Almería (BO. Almería 14 septiembre 2007), art. 17; Convenio Colectivo de trabajo de confitería, pastelería y bollería de la provincia de Barcelona para los años 2008 y 2009 (DO. Generalitat de Catalunya 28 agosto 2008), art. 54; Convenio Colectivo de trabajo del sector de distribuidores mayoristas de alimentación de Barcelona y provincia para los años 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2007), art. 23; Convenio Colectivo Nacional de Perfumería y Afines (BOE 23 agosto 2007), art. 73; Convenio Colectivo de trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios (BOE 28 noviembre 2008), Artículo 30; Convenio Colectivo estatal del sector de mediación de seguros privados (2009-2010) (BOE 5 noviembre 2009); Convenio Colectivo de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 10 diciembre 2008).

¹⁰⁷⁶ Convenio Colectivo agropecuario de Cataluña para los años 2008-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 11 noviembre 2008), art. 8.7 y 62, en el que además se contemplan como misiones de la subcomisión de formación "*planificar y gestionar la formación continua en el sector, impulsar y proponer medidas para el fomento de la formación en el sector, proponer los centros que impartirán las acciones de formación, elaborar los criterios de selección de los participantes en los cursos, definir el horario en el que se impartirán los cursos de formación, velar por el buen funcionamiento y cumplimiento de los cursos, y todas aquellas que estén relacionadas con la formación profesional*"; en parecido sentido, II Convenio Colectivo para el sector de actividades forestales de la Comunidad de Castilla y León (BO Castilla y León 23 marzo 2009) disposición transitoria; Convenio Colectivo del Sector Agrario de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BO. Cantabria 11 junio 2007), art. 39.

¹⁰⁷⁷ Convenio Colectivo del Campo de Extremadura (DO Extremadura 21 agosto 2007), art. 27 Tercero, que prevé que el plan especial de formación se propondrá a la Junta de Extremadura.

legislación, no es infrecuente que indiquen las especificaciones que deberán contener¹⁰⁷⁸ o las aumenten, identificando por ejemplo el número de horas que los trabajadores deberán destinar a la formación¹⁰⁷⁹, o delimitando la formación asociada a categorías profesionales¹⁰⁸⁰.

4. La formación contemplada en el plan se conecta con la prevista en el CMFP y asociada a la obtención del correspondiente certificado de profesionalidad¹⁰⁸¹. Un ejemplo de cláusulas de este tipo es el previsto en Convenio Colectivo estatal para las empresas y tra-

¹⁰⁷⁸ Convenio Colectivo de sector Agropecuario de Guadalajara (BO. Guadalajara 2 septiembre 2009); Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de Albacete (BO. Albacete 7 octubre 2009); Convenio Colectivo estatal del sector de mediación de seguros privados (2009-2010) (BOE 5 noviembre 2009); Convenio Colectivo de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 10 diciembre 2008).

¹⁰⁷⁹ Convenio Colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos (BO. Comunidad de Madrid 20 marzo 2008).

¹⁰⁸⁰ Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias (BO. Principado de Asturias 30 enero 2010), Artículo 10, prevé que: *“El objetivo formativo que las partes establecen es la consecución por parte de todas las trabajadoras del sector, con las categorías profesionales de: Auxiliar de Ayuda a Domicilio, Auxiliar de Enfermería, Auxiliar de Clínica y Auxiliar de Atención a Menores, del título oficial correspondiente a cada una de ellas, participando para dicha consecución en planes formativos con las homologaciones pertinentes, de acuerdo con lo dispuesto legalmente en cada momento”*.

¹⁰⁸¹ Convenio Colectivo de Trabajo para los años 2007 al 2009 del sector trabajo en el campo (BO. Almería 17 septiembre 2007), art. 40 *“2. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la importancia y necesidad de la formación y cualificación profesional de los trabajadores del sector, acuerdan incluir entre las funciones de la Comisión Paritaria la de impulsar la elaboración, tanto de planes sectoriales de formación profesional de trabajadores en activo, como de actividades formativas a nivel de empresa, a cuyo efecto: a) Solicitarán de la Administración Pública, tanto la central como la autonómica, la máxima colaboración para llevar a cabo los cursos de formación que se consideren necesarios, así como la realización de pruebas de cualificación profesional. b) Procurarán que los empresarios se comprometan a colaborar en su finca o explotación con el personal contratado a su servicio para la realización de los ejercicios prácticos que se deban desarrollar de conformidad con los contenidos del curso de formación continua de que se trate. c) Instarán a empresas y representantes de los trabajadores a formalizar los documentos de adhesión correspondientes al Acuerdo Nacional de Formación Continua, respecto de los cursos que se propongan impartir las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio. Para el desarrollo de las acciones formativas que se pretenden, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, publicado en el Boletín Oficial de Estado de 12 de septiembre de 2003, o norma que la sustituya”*.

bajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE 16 noviembre 2007), art. 65 y Convenio Colectivo del sector de empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos en Salamanca (BO. Salamanca 25 septiembre 2007), art. 60:

*“Las organizaciones empresariales, sindicales y empresas adaptarán sus Planes de Formación a los contenidos de la cualificación profesional de Técnico en Transporte Sanitario (BOE núm. 59, de 9 de marzo de 2004) o su desglose modular, a fin de que todos los trabajadores del sector alcancen dicha cualificación, independientemente de la exigida en cada Comunidad”*¹⁰⁸².

5. No es infrecuente que los convenios colectivos contemplen como obligación de los representantes legales de los trabajadores, el emitir un informe previo sobre los planes de formación elaborados¹⁰⁸³, o a posteriori y para comprobar la calidad y efectividad de la formación contemplada¹⁰⁸⁴.

6. En algunos convenios colectivos se prevé que las comisiones encargadas de la elaboración del plan de formación puedan disponer de asesores expertos en formación para la concreción de las cuestiones formativas que se incorporarán¹⁰⁸⁵.

¹⁰⁸² En idénticos términos Convenio Colectivo del sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la CCAA Valenciana para los años 2007-2011 (DO. Comunitat Valenciana 15 febrero 2008), art. 55.

¹⁰⁸³ Convenio Colectivo de trabajo del sector “Industrias Vinícolas” (BO. Navarra 1 junio 2009), art. 44; Convenio Colectivo de trabajo de Aguardientes, Compuestos, Licores y Sidrerías (BO. Región de Murcia 7 agosto 2007), art. 28; Convenio Colectivo de Fabricantes de Sidra del Principado de Asturias (BO. del Principado de Asturias 28 agosto 2008), art. 37; Convenio Colectivo del sector del comercio de alimentación de A Coruña (BO. A Coruña 4 marzo 2010), art. 23; Convenio Colectivo Nacional de Perfumería y Afines (BOE 23 agosto 2007), art. 73.

¹⁰⁸⁴ Convenio Colectivo estatal para la fabricación de helados, para el periodo 2007-2008 (BOE 30 abril 2008), art. 47; Convenio Colectivo del sector de industrias de fabricación y venta de productos de confitería, pastelería, repostería y bollería de Córdoba (BO. Córdoba 9 junio 2008), art. 38; Convenio Colectivo estatal para la fabricación de helados, para el periodo 2007-2008 (BOE 30 abril 2008), art. 47; Convenio Colectivo del sector del comercio de alimentación de A Coruña (BO. A Coruña 4 marzo 2010), art. 23; Convenio Colectivo Nacional de Perfumería y Afines (BOE 23 agosto 2007), art. 73.

¹⁰⁸⁵ Convenio Colectivo para el sector de almacenistas y embotelladores de vinos del Principado de Asturias (BO. Del Principado de Asturias de 16 de febrero de 2009); Convenio Colectivo de Fabricantes de Sidra del Principado de Asturias (BO. del Principado de Asturias 28 agosto 2008), art. 37.

7. Aunque no es una tendencia negociadora muy extendida, existen convenios colectivos que contemplan como posibilidad la elaboración de planes de formación en las empresas, función que deben asumir empresarios y representantes legales de los trabajadores. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo de las empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento y distribución de aguas de la provincia de Tarragona para los años 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 4 mayo 2009):

“Los planes de formación serán elaborados anualmente por las empresas con la colaboración de los Comités de Empresa con el objetivo de mejorar la formación del conjunto de las personas trabajadoras de forma continuada, de acuerdo con la evolución de la tecnología y de los sistemas de trabajo y de tal forma que puedan acceder a puestos de trabajo de superior grupo profesional, nivel o de mayor responsabilidad que hayan quedado vacantes. A tal efecto, se constituirán Comisiones de Formación”.

8. Tampoco suele ser habitual, pero existen convenios colectivos en los que en la línea “educativa” ya avanzada, se indican las premisas por las que se elaborarán planes de formación y cuáles son los objetivos que se persiguen con ello. Como ejemplo, el Convenio Colectivo de trabajo del sector de las industrias del aceite y sus derivados y las de aderezo, relleno y exportación de olivas de las comarcas de Lleida, para los años 2009 a 2011 (DO. Generalitat de Catalunya 10 noviembre 2009), cuyo anexo I contiene un modelo detallado de plan en el que incluso se contienen formularios de solicitud de participación en los cursos y justificación de gastos.

“Los constantes cambios, avances tecnológicos e innovaciones obligan a las empresas a estar en constante evolución y a mantener o aumentar el nivel de formación de su personal, a fin de conseguir una mayor capacidad de reacción a las necesidades del mercado.

Contratar personal altamente calificado no es suficiente si con posterioridad éste no mantiene permanentemente actualizados sus conocimientos.

También se hace aconsejable mantener un sistema de promoción interna, lo que obliga a disponer de candidatos suficientemente formados en el seno de la empresa. Por ello, es preciso que las empresas se doten de un plan de formación, cuyo coste será financiado por la empresa mediante un contrato de condiciones que firmarán ésta y los trabajadores participantes.

El coste del plan de formación será financiado por la empresa mediante un contrato de condiciones que firmará la empresa y el trabajador.

A) *Cuantificación del coste de la formación: El coste total de los cursos o acciones formativas comprenderá los siguientes conceptos: a) Derechos de matrícula, asistencia y/o inscripción. b) Material didáctico. c) Gastos de desplazamiento y dietas. d) Coste de ausencia del lugar de trabajo. Para que la empresa efectúe el reembolso de los gastos a que se refieren los puntos a), b) y c) anteriores será precisa la presentación de los justificantes de pago de los mismos por parte del trabajador.*

B) *Quien puede acceder al plan: Salvo necesidades excepcionales que habrán de ser puestas de manifiesto por el responsable de cada departamento o sección, en la solicitud que formule al efecto, podrán acceder al plan de formación todas las personas que en el momento de la solicitud ostenten un mínimo de dos años de antigüedad en la empresa.*

C) *Cursos y cantidades financiables: No podrán ser financiados los cursos que no estén relacionados directamente con la actividad ejercida por el candidato dentro de la empresa. Cualquier solicitud o proposición de asistencia a un curso habrá de ser presentada por el responsable de cada sección o departamento. El trabajador asumirá el 5% del coste de los apartados a) (derechos de asistencia e inscripción) y b) (material didáctico), con un límite máximo del 5% del salario bruto anual.*

D) *Amortización: Las empresas efectuarán la amortización del coste total del curso en 60 mensualidades iguales, contadas desde el momento de financiar el curso.*

4. *Se impulsa la elaboración de planes agrupados, en los que se contemplan, entre otras cuestiones, la solicitud de permisos individuales de formación”.*

12. FORMACIÓN Y ACCESO AL EMPLEO

Los arts. 22.1 d) y 23.2. d) RD 3957/2007, de 23 de marzo, y art. 18.1 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, disponen, en cuanto que iniciativa formativa dirigida a trabajadores desempleados, las “*ofertas formativas con compromisos de contratación*”. Éstas pretenden una finalidad básica, conseguir que personas desempleadas adquieran las cualificaciones que se requieren en el sistema productivo, actuando la formación de puente con el empleo.

La fórmula prevista para ejecutar este tipo de acciones en las empresas –ya que en el resto de ámbitos escaparía del ámbito de la negociación colectiva–, es a través de la firma del correspondiente compromiso de contratación, que deberá formalizarse según las previsiones contempladas en el art. 19 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo. Si bien no existe obligación de que en los convenios colectivos se concreten acuerdos y compromisos de participación en este tipo de acciones formativas programadas, la normativa tampoco lo

impide, pudiendo consensuarse: la participación de las empresas, el número de trabajadores a contratar, modalidad de contratación, categorías profesionales que serían ocupadas por los trabajadores desempleados que participaran en este tipo de acciones, procedimiento de selección de los trabajadores y su correspondencia con los colectivos prioritarios, mecanismos de control y supervisión, etc.

No existe sin embargo demasiado interés en negociar este tipo de cuestiones, y ello a pesar de que existen Acuerdos Sectoriales que fomentan la regulación de estas materias. Un ejemplo es el previsto en el Acuerdo Colectivo de formación, cualificación integral y prevención de riesgos laborales en el sector agrario (BOE 4 febrero 2008), art. 5, en el que los signatarios se comprometen a instrumentar

“un sistema capaz de lograr un tratamiento global, coordinado y flexible de las políticas activas de empleo que oriente las acciones formativas hacia las necesidades de cualificación que requieren los procesos productivos y el mercado de trabajo del sector, promoviendo dicha formación y cualificación profesional entre los diversos colectivos, empresas y organizaciones sindicales y empresariales”.

Lo que sí se detecta en los convenios colectivos analizados, es un interés creciente en conectar contratación con formación –todavía no se vincula con cualificaciones–, contemplándose distintos tipos de cláusulas:

1. Un primer tipo de cláusulas convencionales son las que prevén como un criterio para la selección de trabajadores la formación¹⁰⁸⁶, en ocasiones conectado con:

A) La participación en acciones formativas que permitan la expedición de carnés, que favorecerán el acceso al empleo. Un ejemplo es el contenido en el Convenio Colectivo de Empresas de Producción de Plantas Vivas y su Venta de Jaén (BO. Jaén 4 junio 2009), art. 30, en el que se alude a *“la creación de un carné profesional que facilite la incorporación de los trabajadores a las empresas y la eliminación del intrusismo”.*

¹⁰⁸⁶ I Convenio Colectivo para el sector de actividades forestales de la Comunidad de Castilla y León (BO Castilla y León 23 marzo 2009), art. 13; Convenio Colectivo Provincial de trabajo para los años 2007-2009, de la Industria de la Alimentación de Almería (BO. Almería 14 septiembre 2007), art. 17.

B) Estar en posesión de títulos de formación profesional¹⁰⁸⁷.

C) Haber adquirido determinadas competencias tras la participación en iniciativas o acciones de formación concretas. Un ejemplo de detalle en la regulación, es el previsto en el Convenio Colectivo provincial de hostelería de Córdoba (BO. Córdoba 21 noviembre 2008), art. 82, en el que se negocia como “preferencia” para la contratación:

“Los que hubiesen participado en cursos de contratos programa de la Fundación tripartita para la formación en el empleo del sector de hostelería, los trabajadores vinculados o que hayan tenido alguna vinculación con la empresa, y los inscritos en el INEM como trabajadores de la hostelería y los procedentes de centros de formación del sector de Hostelería, como Escuelas de turismo, escuelas de hostelería u otros”.

2. Un segundo bloque de cláusulas facilitan la contratación de trabajadores que hayan disfrutado de contratos para la formación y hayan superado satisfactoriamente las distintas pruebas de aptitud¹⁰⁸⁸.

3. En ocasiones, los convenios colectivos conectan las cláusulas de contratación con lo que se haya previsto en los planes de formación¹⁰⁸⁹.

4. En otras, aparecen compromisos de estudio de la situación del mercado de trabajo para favorecer la formación de jóvenes trabajadores y crear empleo¹⁰⁹⁰.

5. Como cláusulas interesantes están las que contienen compromisos de contratación de colectivos prioritarios para participar en acciones formativas. Un ejemplo es el que se contiene en el Convenio Colectivo del sector de transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 25 octubre 2007), art. 24:

¹⁰⁸⁷ Convenio Colectivo Provincial de trabajo para los años 2007-2009, de la Industria de la Alimentación de Almería (BO. Almería 14 septiembre 2007), art. 17, que indica que los certificados de estudios expedidos por las Escuelas de Formación Profesional se estimarán como mérito preferente para la admisión y ascenso en las empresas.

¹⁰⁸⁸ Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Detallistas de Alimentación de Cantabria (BO. Cantabria 3 septiembre 2007), art. 18.

¹⁰⁸⁹ Art. 7 Convenio Colectivo del sector de agencias distribuidoras oficiales de Repsol-Butano, S.A. y otras empresas de GLP envasado de Valencia (BO. Valencia 28 abril 2007); XV Convenio Colectivo de la industria química (BOE 29 agosto 2007), art. 15.

¹⁰⁹⁰ Convenio Colectivo estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE 26 febrero 2007), Capítulo VI.

“La Comisión paritaria del convenio colectivo quedará encargada de elaborar un Plan para que en un plazo entre 2 a 5 años se integren en el sector al menos un porcentaje de mujeres de entre el 40 por 100 y 60 por 100 de la plantilla de las empresas. A tal fin, se recabará de las distintas Administraciones Públicas Políticas Activas de Formación Profesional Continua Subvencionada para habilitar a las mujeres trabajadoras con los correspondientes permisos de conducción, cuando no los posean, y se trate de cubrir categorías de Conductor”

13. MEDIDAS QUE INCENTIVAN LA REALIZACIÓN O PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS Y ACCIONES FORMATIVAS

En el nuevo escenario de la formación profesional, en el que se fomenta el aprendizaje a lo largo de la vida, la negociación colectiva puede jugar un papel importante en el diseño de medidas que incentiven:

1. La realización de acciones formativas en las empresas, o
2. La participación de los trabajadores en las iniciativas programadas o realizadas en las empresas.

Del examen de la negociación colectiva puede concluirse que existen distintas líneas de actuación.

A) La formación como llave para el ascenso

El art. 24 ET, prevé que *“los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio (...) en todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación”*.

Suele ser frecuente que cuando la legislación remite a la negociación colectiva la regulación de una materia, ésta tome el testigo y proceda a contemplar en el texto de los convenios colectivos alguna previsión al respecto. En el nuevo escenario de la formación profesional sería conveniente que en el diseño del sistema de ascenso no se tuviera en cuenta únicamente la formación en sentido amplio, sino que se conectara ésta con la formación orientada a la adquisición de competencias contempladas en las diversas cualificaciones y diseñada en el CMFP, que es susceptible de acreditación, o a la que conduzca a la obtención de certificados de profesionalidad.

La previsión de que la formación será un requisito para ascender se contempla en los convenios colectivos de los sectores asociados a todas las familias profesionales:

— “Agraria”¹⁰⁹¹.

— “Marítimo Pesquera”. El sistema de ascensos se conecta mínimamente con la adquisición de determinadas competencias. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo del sector de estiba y desestiba del Puerto de Tarragona, para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 21 enero 2010), art. 40:

“En todo caso, será obligatorio para el acceso de trabajadores del grupo I al grupo II, adquirir un mínimo de 2 perfiles profesionales que serán determinados por la comisión de formación de la sociedad de estiba, debiendo ser uno de ellos o grúista móvil o Reach Stacker”.

— “Industrias Alimentarias”¹⁰⁹².

— “Química”¹⁰⁹³.

— “Sanidad”. Especialmente interesante es el sistema de ascenso previsto en el Convenio Colectivo para el sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 10 julio 2008), art. 55, en el que se establece un verdadero sistema de promoción construido sobre la formación, indicándose que:

“En caso que el personal que en la entrada en vigor de este convenio o durante su vigencia cumpla el requisito de la permanencia al puesto de

¹⁰⁹¹ Art. 30, Convenio Colectivo de trabajo para Manipulado, Aderezo, Relleno y Deshuesado de Aceitunas (BO Región de Murcia, 20 octubre 2008); Convenio Colectivo del Sector de Aceites y Derivados de Toledo (BO Toledo 28 agosto 2008), art. 18; Convenio Colectivo del Sector del Campo de Madrid (BO Comunidad de Madrid 27 mayo 2008), art. 11.

¹⁰⁹² Convenio Colectivo del Sector de Comercio e Industria de Confeitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados (BO. Comunidad de Madrid 21 noviembre 2008), art. 7; Convenio Colectivo de trabajo del sector “Comercio de Alimentación” de Navarra (BO: Navarra 4 abril 2008), art. 8; Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Detallistas de Alimentación de Cantabria (BO. Cantabria 3 septiembre 2007), art. 18; Convenio Colectivo Provincial de trabajo para los años 2007-2009, de la Industria de la Alimentación de Almería (BO. Almería 14 septiembre 2007), art. 17.

¹⁰⁹³ Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio (BOE 26 marzo 2007), art. 6.

trabajo y no el de formación pero firme un compromiso con la empresa de cumplir las horas antes del 31 diciembre de 2010, pasaría automáticamente al nivel superior. Si pasado este tiempo no hubiera completado la formación mencionada, pasaría al nivel inferior con el sueldo de aquel nivel pero sin efectos retroactivos sobre los conceptos salariales. El cambio de nivel por antigüedad se aplicará a partir del 1 de enero de 2008”¹⁰⁹⁴.

— “Seguridad y Medioambiente”. Igualmente interesante es la previsión del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad 2005-2008 (BOE 10 junio 2005), en el que se diseña todo un sistema de evaluación de méritos para el ascenso en el que la formación juega un papel importante. En particular se indica que:

“Se nombrará un Tribunal calificador de las pruebas, compuesto por tres personas, de las cuales una será un técnico de formación que actuará de Secretario, otra como representante de la Empresa y otra persona, que tendrá voz y voto y será designada por la representación de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegado Sindical). El Tribunal determinará las pruebas de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria, que consistirá en:

1. *Exámenes psicotécnicos.*
2. *Examen teórico de formación básica.*
3. *Examen teórico de formación específica.*
4. *Exámenes prácticos.*

La calificación de las pruebas será realizada, en conjunto, por el Tribunal calificador, que levantará acta en la que figuren los resultados obtenidos por cada candidato, no pudiendo quedar declarada desierta la plaza, si alguno de los candidatos supera el 50% de la puntuación”.

- “Instalación y Mantenimiento”¹⁰⁹⁵.
- “Energía y Aguas”¹⁰⁹⁶.

¹⁰⁹⁴ En este sentido: Convenio Colectivo del sector de Hospitalización y Asistencia Privada de Burgos (BO. Burgos 7 marzo 2008), art. 26; Convenio Colectivo del sector de Establecimientos y Centros Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos privados de León (BO. León 2 marzo 2009), art. 9.

¹⁰⁹⁵ Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE 23 octubre 2007); Convenio Colectivo del Sector Frío Industrial de la Provincia de Las Palmas (BO. Las Palmas 13 abril 2007), art. 17; Convenio Colectivo de Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de Córdoba (BO. Córdoba 5 febrero 2010).

¹⁰⁹⁶ III Convenio Colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables

— “Transporte y Mantenimiento de Vehículos”¹⁰⁹⁷. Interesante es el Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona para los años 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 16 octubre 2007), art. 37, que vincula el ascenso con la obtención de títulos o certificados de profesionalidad:

“Los auxiliares administrativos que cumplan 4 años de permanencia en la empresa con dicha categoría, pasarán a la categoría de oficial de segunda administrativo, si acreditaran la titulación de formación profesional de primer grado o bachillerato o cualquier titulación oficial de carácter análogo, que contemple conocimientos de contabilidad, informática o similares con respecto al puesto desempeñado. Los ascendidos a oficial de segunda administrativo, podrán realizar los cometidos propios de la categoría de procedencia”.

— “Madera, Mueble y Corcho”¹⁰⁹⁸.

y residuales (BOE 24 agosto 2007); Capítulo XIV; Convenio Colectivo de trabajo para aguas (captación, elevación, conducción) (BO. Región de Murcia 2 abril 2009).

¹⁰⁹⁷ V Convenio Colectivo general de aparcamientos y garajes (BOE 31 agosto 2009). Convenio Colectivo del sector de aparcamientos y garajes de la CCAA Madrid (BOCAM 18 enero 2008); I. b-5); II Convenio Colectivo de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la CCAA de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 21 enero 2008); Convenio Colectivo del sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la CCAA Valenciana para los años 2007-2011 (DO. Comunitat Valenciana 15 febrero 2008); Convenio Colectivo para el sector de Estiba y Desestiba del Puerto de Gijón (BO. Principado de Asturias 3 marzo 2010), art. 33; IV Convenio Colectivo Estatal para el sector de regulación de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (BOE 11 agosto 2008), art. 42; Convenio Colectivo estatal para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE 16 noviembre 2007); Convenio Colectivo del sector de empresas de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamiento de la CCAA Madrid (BOCAM 23 mayo 2009); Convenio Colectivo del sector de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas, de aparcamientos de la Comunidad Autónoma Andaluza (BO. Junta de Andalucía 26 septiembre 2008); Convenio Colectivo para el sector de transporte por carretera del Principado de Asturias (BO. Principado de Asturias 6 agosto 2007).

¹⁰⁹⁸ Convenio Colectivo del sector de almacenes de madera de Pontevedra (BO. Pontevedra 10 septiembre 2009), art. 19.

- “Textil, Confección y Piel”¹⁰⁹⁹.
- “Imagen y Sonido”¹¹⁰⁰.
- “Comercio y Marketing”¹¹⁰¹.
- “Servicios Socioculturales y a la Comunidad”¹¹⁰².
- “Hostelería y Turismo”. En esta familia profesional los convenios colectivos contemplan como criterio para ascender, la participación en los cursos de perfeccionamiento del personal que organice la empresa, como en el Convenio Colectivo del sector de hostelería de Guipúzcoa (BO. Guipúzcoa 5 febrero 2009), art. 49, que determina:

“A través de los Centros de Formación Profesional, la Empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal, con carácter gratuito, a los fines de promoción profesional y capacitación social, teniéndose en cuenta como méritos para los ascensos y provisión de vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa el haber superado dichos cursos”.

“A través de los Centros de Formación Profesional, la Empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal, con carácter gratuito, a los fines de promoción profesional y capacitación social, teniéndose en cuenta como méritos para los ascensos y provisión de vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa el haber superado dichos cursos”.

También se vincula el ascenso con la obtención de determinadas titulaciones, como en el Convenio Colectivo de hostelería de Salamanca (BO. Salamanca 24 abril 2009), art. 14, que determina que:

“Los trabajadores y trabajadoras que, una vez que estén prestando sus servicios en las empresas, obtengan titulaciones oficiales de grados medio o superior que, estando directamente vinculadas con el

¹⁰⁹⁹ Convenio Colectivo de la industria textil y de la confección (BOE 9 octubre 2008), art. 17.

¹¹⁰⁰ Convenio Colectivo de Cataluña para las empresas de exhibición cinematográfica de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 4 noviembre 2008), art. 14.

¹¹⁰¹ Convenio Colectivo interprovincial de empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE 21 febrero 2008), art.23.2; Convenio Colectivo de grandes almacenes para el periodo 2009-2012 (BOE 5 octubre 2009), art. 17; Convenio Colectivo del sector de comercio vario de la CCAA Madrid (BOCAM 20 marzo 2008), art. 61; Convenio Colectivo provincial para el sector de comercio de materiales para la construcción y saneamiento de Ourense (BO. Ourense 14 mayo 2009), art. 28; en el Convenio Colectivo del sector de comercio de carnicerías-charcuterías para Cantabria (BO. Cantabria 14 abril 2008), art. 12, se indica que: *“Los certificados de estudios expedidos por las escuelas de formación profesional se estimarán como mérito preferente para la admisión y ascenso”.*

¹¹⁰² Convenio Colectivo estatal del sector de mediación de seguros privados (2009-2010) (BOE 5 noviembre 2009); XIX Convenio Colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 15 enero 2008).

puesto de trabajo para el que fueron contratados, supongan una mejora objetiva de sus aptitudes para el desempeño de las funciones propias de su cometido, tendrán preferencia para ascender de categoría profesional dentro de su área funcional”.

O el Convenio Colectivo del sector de hostelería y turismo de Almería (BO. Almería 24 enero 2008), art. 13, que conecta preferencia para el ascenso y posesión de un título de suficiencia expedido por la Escuela de Formación Profesional legalmente reconocida¹¹⁰³.

— “Edificación y Obra Civil”, en el que se encuentran previsiones convencionales como la contenida en el Convenio Colectivo para el sector hormigones y canteras de Bizkaia (BO. Bizkaia 25 enero 2010), art. 53:

“Con el fin de actualizar y perfeccionar sus conocimientos profesionales el personal tendrá derecho, una vez cada dos años, a la asistencia de un cursillo especializado dentro de su profesión en centros oficiales o sindicales. Este curso se programará dentro del horario de trabajo, en su caso, sin que se modifique ni se reduzca el salario. En el supuesto de que este curso lleve aparejado la obtención de un certificado al final del mismo, este se tendrá en cuenta a la hora de ascenso o promoción dentro de la empresa”.

B) Medidas económicas

a) Fomento de la realización de acciones formativas por las empresas

La legislación prevé como incentivo para desarrollar acciones de formación en las empresas, un sistema de créditos según el cual se devolverá a éstas lo que ingresan en concepto de formación profesional. Si bien la negociación colectiva no puede disponer la forma de financiación de acciones de formación, sí que existen convenios colectivos en los que se fija el procedimiento para que las empresas puedan acceder a la financiación de acciones formativas. Ejemplos de ello son los previstos en los siguientes convenios colectivos:

¹¹⁰³ En parecido sentido: Convenio Colectivo provincial de hostelería de Córdoba (BO. Córdoba 21 noviembre 2008), art. 11.

— Convenio Colectivo del sector de ayuda a domicilio de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 21 marzo 2009), en el que se contempla:

*“Para llevar a termino los planes de formación elaborados por la Comisión sectorial de formación del convenio, que se desarrollen en virtud del Acuerdo Nacional de Formación continua, publicado en el BOE núm. 28 de 1 de febrero de 1997, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho acuerdo”*¹¹⁰⁴.

— V Convenio Colectivo Marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE 1 abril 2008), en el que se contempla en su art. 28 y en materia de coste de la formación:

“Los planes de formación profesional se financiarán a través de los siguientes cauces:

1. *Los planes de formación aprobados por la comisión sectorial de formación del convenio que se desarrollen en virtud del IV Acuerdo Nacional de formación Continua. Las empresas, grupos de empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, afectadas por el presente convenio colectivo podrán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho Acuerdo.*

2. *Los planes de formación organizados por las asociaciones firmantes del convenio en colaboración con la comisión sectorial para la formación. Las empresas estarán obligadas a facilitar el acceso del personal a estos cursos”*¹¹⁰⁵.

Como medidas específicas, empiezan a aparecer cláusulas que cuantifican las ayudas que podrán recibir los empresarios que desarrollen acciones de formación en las empresas, y ello por dos vías:

¹¹⁰⁴ En parecido sentido: Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana de derivados del Cemento (DO. Comunitat Valenciana 28 octubre 2008).

¹¹⁰⁵ En parecido sentido: Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 20 enero 2009), Artículo 29; Convenio Colectivo del sector de residencias privadas de la tercera edad de la Comunidad Autónoma de Galicia (DO. Galicia 2 julio 2007), Artículo 23, que además copia la normativa sobre formación profesional continua; Convenio Colectivo para la actividad de ayuda a domicilio de Galicia (DO. Galicia 16 febrero 2010). Artículo 24.

1. Concretando el montante económico que se percibirá en forma de ayuda para la formación del trabajador¹¹⁰⁶.

2. Concretando el montante económico que se destinará a acciones formativas¹¹⁰⁷. Un ejemplo interesante es el previsto en el art. 62 Convenio Colectivo para los centros sociosanitarios y/o salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de Salud para los años 2007-2008 (DO. Generalitat de Catalunya 18 junio 2008):

“En todas las empresas se destinará, durante el 2008, a formación continuada de sus profesionales (sesiones clínicas, programas y cursos específicos de formación...) recursos equivalentes –como mínimo– al 0,5% de la masa salarial de los centros incluidos en el ámbito funcional de este Convenio. A estos efectos, se entenderá como masa salarial la suma de las retribuciones salariales y el importe de la cuota empresarial de la Seguridad Social. La fuente de los recursos a aplicar a formación, no necesariamente tienen que provenir del propio centro sino que pueden ser debidos a subvenciones, conciertos con la Oficina de trabajo de la Generalitat de Cataluña, donaciones de terceras personas, etc. Por lo tanto, la empresa tiene que garantizar que –sea cuál sea su origen– se destinarán a formación durante el 2008 recursos equivalentes –como mínimo– al 0,5% de la masa salarial”.

Una fórmula novedosa de incentivar a las empresas para que programen y organicen acciones de formación es negociar “pluses compensatorios” que deberán pagar las empresas que no organicen acciones de formación a sus trabajadores. Un ejemplo interesante de cláusula donde se contempla esta previsión, es la incluida en el Convenio Colectivo del sector de hostelería de Soria (BO. Soria 2 febrero 2009), art. 30 y Convenio Colectivo para las actividades de comercio en general de Salamanca (BO. Salamanca 28 diciembre 2009), art. 31:

¹¹⁰⁶ Ello sólo es posible en ámbitos en los que por el propio proceso productivo es posible esta medida, como es el supuesto del XXIII Convenio Colectivo de la Vid de Cádiz (BO. Cádiz 7 noviembre 2007), art. 29, en el que se prevé que “las empresas abonarán a cada productor destinadas a este fin 274,49 euros el uno de octubre de cada año”.

¹¹⁰⁷ Convenio Colectivo de la industria azucarera (BOE 23 septiembre 2009), art. 57, en el que se contempla que “Las empresas destinarán el 0,5 por 100 de su masa salarial bruta a la formación profesional si bien la facultad para planificar, desarrollar y controlar los planes de formación corresponderá a la Dirección de las empresas”.

“En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un comercio competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector comercio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes agrupados de formación continua específicos, o bien no acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia de comercio desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 20 euros mensuales en el año 2009 y 25 euros mensuales en el año 2010”.

b) Incentivos económicos y ayudas a la formación de trabajadores

La negociación colectiva presta más atención a fórmulas económicas para incentivar la participación de trabajadores en acciones formativas. Éstas consisten en pluses, complementos salariales o extrasalariales, que se concederán a quienes cursen con éxito determinados programas de formación o participen en acciones formativas concretas.

En los convenios colectivos analizados se detectan diferentes vías de negociación:

1. Se prevén incentivos económicos para los trabajadores que participen en cursos para la obtención de certificados de profesionalidad¹¹⁰⁸.

¹¹⁰⁸ Convenio Colectivo de trabajo para la industria vinícola de Vilafranca del Penedés para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 16 abril 2008), art. 45; Convenio Colectivo del Sector de Consignatarias de Buques y Contratistas de Carga y Descarga de Cantabria (BO. Cantabria 21 agosto 2007), art. VII, que prevé el pago de 10 euros diarios por asistencia a cursos de formación; II Convenio Colectivo de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la CCAA de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 21 enero 2008); art. 12; Convenio Colectivo de los servicios municipales de ordenación y regulación de aparcamientos (ORA) y servicios municipales de grúa (BO. Segovia 21 octubre 2009).

2. Se contempla la posibilidad de recibir incentivos económicos por los trabajadores que cursen con regularidad estudios del ámbito de la formación profesional del sistema educativo¹¹⁰⁹. En ambos supuestos el incentivo suele suponer un incremento salarial. Un ejemplo de detalle en la regulación es el que contiene el Convenio Colectivo del sector de estiba y desestiba del Puerto de Tarragona, para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 21 enero 2010), art. 14:

“Con la finalidad de incentivar la formación externa aportada por los trabajadores y la consecución de los objetivos marcados para el período de formación, las retribuciones salariales del grupo I se verán incrementadas, en los porcentajes que se indican a continuación por determinados pluses, sin que, en ningún caso, la suma total de tales pluses pueda ser superior al 30%.

1. Plus de formación externa: para aquellos trabajadores de nuevo ingreso que aporten las certificaciones oficiales que habiliten para desarrollar alguna especialidad profesional del ámbito funcional del Convenio.

Desde el momento de la habilitación en el perfil profesional correspondiente, se aplicarán los siguientes porcentajes:

A) Incremento del 7,5%: Operador de grúa móvil autopropulsada, tipo A.

B) Incremento del 15%: Operador de grúa móvil autopropulsada, tipo B.

C) Incremento del 7,5%: Otros certificados habilitantes de perfil profesional.

Entre otros que pueda considerar la Comisión de formación, se valorará con el porcentaje indicado el curso de carretillas elevadoras (apoyado en experiencia práctica demostrable). El carnet C también será considerado como acreedor del presente porcentaje de incremento:

2. Plus de 1.ª formación: Incremento del 15% por haber superado el primer curso de formación en las especialidades de conductores o grúistas.

¹¹⁰⁹ Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 18 junio 2007), art. 54, en el que como misión de la comisión paritaria de interpretación estará *“el estudio del plus de peligrosidad y formación”*; Convenio Colectivo del Sector de Consignatarias de Buques y Contratistas de Carga y Descarga de Cantabria (BO. Cantabria 21 agosto 2007), art. VII, que prevé el pago de 10 euros diarios por asistencia a cursos de formación; II Convenio Colectivo de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la CCAA de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 21 enero 2008), art. 12; Convenio Colectivo de los servicios municipales de ordenación y regulación de aparcamientos (ORA) y servicios municipales de grúa (BO. Segovia 21 octubre 2009).

3. *Plus de 2.ª formación: Incremento del 7,5%. Por haber superado el segundo curso de formación en las especialidades de conductores o gruístas.*

Menos detallada pero con idéntica finalidad, es la cláusula contenida en el Convenio Colectivo de hostelería de Salamanca (BO. Salamanca 24 abril 2009), art. 14, que dispone en aquellos supuestos en los que el trabajador ha terminado los estudios conducentes a la obtención de titulaciones oficiales de grados medio o superior, vinculadas con el puesto de trabajo para el que fueron contratados, “*para compensar el esfuerzo realizado para adquirir la formación indicada tendrán derecho a incrementar un tres por ciento su salario base*”.

3. En algunos convenios colectivos las ayudas a la formación se conectan con la duración de los cursos. Un ejemplo es el que se incluye en el Convenio Colectivo provincial de hostelería de Santa Cruz de Tenerife (BO. Tenerife 23 febrero 2009):

*“En concepto de ayuda a la formación, y con el fin de alcanzar una mejor calidad mediante el desarrollo de la formación profesional, se establece una Ayuda de formación, de carácter extrasalarial, por asistencia a cursos de formación de 80 o más horas y de contenido directamente relacionado con el puesto de trabajo. La citada ayuda se establece en 120 euros y se abonará al final del curso y previa justificación de la asistencia”*¹¹¹⁰.

4. En ocasiones se contempla la posibilidad de financiar determinados gastos:

A) Comida. Un ejemplo de cláusula es el previsto en el Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 20 enero 2009), art. 29:

“en el supuesto de que el trabajador haya realizado su jornada de trabajo o deba realizarla a continuación de su asistencia al curso, y siempre que no transcurra más de dos horas, los gastos de comida correrán a cargo de la empresa”.

¹¹¹⁰ En parecido sentido: Convenio Colectivo del sector de hostelería de Teruel (BO. Teruel 8 septiembre 2009), art. 37, que contiene una prima de 60 euros, por cursos de 100 horas lectivas.

B) Matriculación¹¹¹¹, incluyéndose cláusulas que concretan los cursos en los que deberá matricularse el trabajador para recibir la ayuda¹¹¹².

C) Desplazamientos para participar en cursos contemplados en los Planes de Formación¹¹¹³, cuantificándose el montante económico según lo previsto en el convenio colectivo respecto del pago de dietas¹¹¹⁴.

D) Cuando la participación en cursos organizados por las empresas sea obligatoria. Un ejemplo de cláusula es el que aparece en el Convenio Colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo, para los años 2008-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 19 mayo 2008), art. 36:

“sólo cuando los cursos de reciclaje son a propuesta obligatoria de la empresa, ésta abonará los gastos directos que se generan en concepto de desplazamiento, manutención o compensación de horas”

4. En el supuesto de que en el convenio colectivo se contemple tal posibilidad, no suele ser infrecuente que se incorporen cláusulas que obligan a la permanencia del trabajador en la empresa¹¹¹⁵. Como ejemplos de cláusulas de este estilo:

¹¹¹¹ Convenio Colectivo para las empresas de Pompas Fúnebres de Cádiz (BO. Cádiz 2 febrero 2009), Artículo 22; Convenio Colectivo para el sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 10 julio 2008), art. 45.5.

¹¹¹² Convenio Colectivo del Sector de Comercio e Industria de Confeitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados (BO. Comunidad de Madrid 21 noviembre 2008), art. 7, en el que la empresa se compromete a *“pagar los gastos de matrícula en la Escuela Superior de Formación Profesional de Confeitería, a los cursos que de formación existan en la misma, y por una sola vez.”*

¹¹¹³ Convenio Colectivo para la actividad de ayuda a domicilio de Galicia (DO. Galicia 16 febrero 2010). Artículo 24; Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias (BO. Principado de Asturias 30 enero 2010), Artículo 10, en el que además se indica que se abonarán los gastos de desplazamiento cuando tenga que realizarse por los trabajadores por sus propios medios.

¹¹¹⁴ Convenio Colectivo de las empresas de remolcadores de tráfico interior y exterior de puertos de la provincia de Barcelona para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 3 noviembre 2008), art. 29.

¹¹¹⁵ Convenio Colectivo del sector de industria y comercio de confiterías de Gipuzkoa 2007-2009 (BO. Gipuzkoa 25 marzo 2008) Disposición adicional segunda, en el que se concreta que si el trabajador que ha recibido la compensación *“causara baja voluntaria en la empresa en los doce meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda, el importe de las mismas”*.

— Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Galicia para el sector de peluquerías de señoras, caballeros, unisex y belleza (DO. Galicia 1 agosto 2007), art. 36, en el que se determina que:

“En atención a la necesidad de reciclaje profesional de los trabajadores del sector, la empresa, cuando así lo estime oportuno, podrá asumir el coste inherente a dicha formación. En este supuesto el trabajador beneficiario adquiere el compromiso de permanecer en la empresa por un periodo de dos (2) años, que se computará a partir de la fecha de finalización del curso formativo. En caso contrario, el trabajador deberá abonar la parte proporcional del tiempo pendiente hasta llegar a los dos (2) años en relación con el coste de la formación recibida”.

— Convenio Colectivo Marco estatal de acción e intervención social (BOE 19 junio 2007) art. 44:

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

5. También se contempla como medida económica, el abono como horas extraordinarias del tiempo dedicado a la formación obligatoria fuera de la jornada laboral¹¹¹⁶.

6. Algunos convenios regulan exhaustivamente cómo se deben asumir los costes de formación por parte de los empresarios en atención a la modalidad de formación, lugar de impartición, etc. Un ejemplo de cláusula exhaustiva es la que se incluye en el Convenio Colectivo del sector de automoción de Málaga (BO. Málaga 4 diciembre 2007):

“Existiendo como estructura de los cursos que estos puedan ser realizados fuera de la provincia o dentro de esta, y que al mismo tiempo se desarrollasen dentro o fuera de la jornada laboral, se hace la siguiente distinción en cuanto a soportar los costos de la realización de los antes mencionados cursos:

¹¹¹⁶ Convenio Colectivo Estatal de empresas de Seguridad 2005-2008 (BOE 10 junio 2005) Artículo 12.

1. *Aquellos que se realicen fuera del centro de trabajo y de la provincia, la participación del trabajador en esto será de carácter obligatorio y los gastos generados por cuenta de la entidad que lo promoviera (empresa, marca y otros), entendiéndose que los tiempos de desplazamiento invertidos en estos, serán compensados, en el tiempo medio que para dichos desplazamiento estén establecidos según el medio de transporte público por el que se realice más un 20% de dicho tiempo, ocurriendo que a partir del establecimiento del tiempo a cubrir por el desplazamiento, el exceso justificado que por causas ajenas se produjere será absorbido en dos terceras partes por la promotora del curso (empresa, marca y otros) y la tercera parte restante por el trabajador. El tiempo de exceso que se produjese, a cargo del promotor del curso, será compensado con descansos retribuidos o compensación económica a razón del precio de hora base y del tiempo empleado, siempre que éstos coincidan fuera de la jornada laboral.*

2. *Los realizados en la provincia dentro o fuera de las instalaciones de la empresa en horas laborables será de carácter obligatorio la participación del trabajador. Los costos correrán a cargo de la empresa u organismo que lo promueva.*

3. *Los cursos que se realicen en la provincia dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, en horas no laborables, será de carácter voluntario la participación del trabajador salvo exigencia de la convocatoria del propio curso. Los gastos generados por dichos cursos serán por cuenta de la empresa u organismo que los promoció. Abonándose el exceso de la jornada normal por el valor de la hora base”.*

7. Aunque no es frecuente, empiezan a aparecer convenios que prevén ayudas económicas en forma de becas por la participación de los trabajadores en acciones formativas que mejoren sus cualificaciones. Un ejemplo es el que aparece en el Convenio Colectivo del sector de transportes regulares de mercancías de Jaén (BO. Jaén 23 agosto 2007), art. 33:

“Las empresas cuando sus trabajadores pretendan perfeccionar sus conocimientos realizados en cualquiera de las actividades que se refiere a este Convenio y de cultura general concederán becas o bolsas de ayudas económicas de hasta 118,17 euros, previa justificación para tal fin, igualmente las empresas facilitarán a los trabajadores los permisos necesarios que acrediten están realizando estudios nocturnos durante el curso legal; esta ayuda también alcanza a los conductores y mozos de reparto que pretendan obtener el permiso de conducir en sus distintas clases y categorías, ya que ello representa adquirir un perfeccionamiento e incluso especialización que pueden poner al servicio de la empresa según las necesidades de la empresa”.

8. Dadas las características del sector “Transporte y Mantenimiento de Vehículos”, en el que es imprescindible para poder desempeñar funciones en determinadas categorías profesionales el estar en posesión del carné de conducir, en los convenios colectivos de esta familia profesional, se suele prever que las empresas asumirán los gastos de formación por retirada del carné de conducir. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo del sector “Transporte de Viajeros por Carretera” de Navarra (BO. Navarra 10 noviembre 2008), art. 20. 6, que determina que:

“En caso de retirada del permiso de conducción, las empresas se harán cargo de todos los gastos de formación para la recuperación del permiso de conducción, dos exámenes, siempre que la pérdida del mismo se produzca por causas no imputables al conductor, y siempre que se produzca dicha pérdida en tiempo de trabajo; se excluirán de la aplicación de lo dispuesto en el presente artículo 20, los supuestos de alcoholemia y drogadicción”.

9. En algunos ámbitos de negociación se prevén “premios de formación”. Un ejemplo es el incluido en el Convenio Colectivo provincial de hostelería para los años 2009-2010 (BO. Ourense 13 junio 2009), disposición adicional quinta:

“Las empresas están en buena disposición para estimular a sus trabajadores en la realización de estudios o asistencia a cursos de formación cultural o profesional, en horas distintas a la jornada laboral, corriendo a cargo de ésta el coste de dichos estudios, así como la concesión de premios en metálico, que tienen de estímulo a los trabajadores que acrediten la regular asistencia y buen aprovechamiento”¹¹¹⁷.

c) Ayudas al estudio

Aunque no puede ser considerada en sí misma una medida directamente incentivadora de la formación de trabajadores, el hecho de que en numerosos convenios colectivos se contemplen pluses o ayudas para estudios y formación de hijos, también tiene que ser analizada desde la perspectiva de los incentivos económicos a la formación¹¹¹⁸.

¹¹¹⁷ En parecido sentido: Convenio Colectivo provincial de hostelería y turismo de León (BO. León 6 agosto 2008), art. 18.

¹¹¹⁸ Convenio Colectivo del sector de Almacenaje y distribución de alimentación de Zaragoza (BO. Zaragoza 25 enero 2010), art. 61; Convenio Colectivo de

C) Obligación de organizar cursos o participar en acciones de formación

Un supuesto particular de incentivo a la formación es contemplar como obligación la realización de acciones formativas o la participación en ellas. A pesar de que este tipo de medidas podría haber sido analizado desde una perspectiva diferente, lo que es patente es que en realidad cláusulas de este estilo pretenden fomentar la mejora de las cualificaciones de los trabajadores, si bien por vía obligatoria.

La negociación colectiva empieza a incorporar este tipo de medidas, orientadas en dos direcciones: las obligaciones que desde los Acuerdos Sectoriales y Negociación Colectiva Sectorial Estatal se imponen a las empresas para fomentar la formación, y las que en el propio convenio colectivo se imponen a los trabajadores para participar en iniciativas o acciones formativas.

Trabajo del sector del Comercio de Alimentación de Huelva (BO. Huelva 21 enero 2008), art. 24 “*Se establece que las empresas concederán en el mes de septiembre una ayuda de estudios de 251,19 euros a todo trabajador por cada hijo disminuido que se encuentre en esta situación, mientras permanezca en Centros Especiales, reconocidos por este tipo de enseñanza.*”; Convenio Colectivo provincial de Agencias Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo de Alicante (BO. Alicante 24 diciembre 2009), art. 31, “*Con el fin de contribuir a los gastos de estudio y formación cultural, las empresas concederán a los trabajadores a su servicio, por cada hijo comprendido entre los 4 y 16 años, la cantidad de 77,88 euros el año 2009 y de 78,70 euros el año 2010, segundo año de vigencia del convenio, abonables durante la primera decena del mes de octubre de cada año, previa presentación de las correspondientes matrículas*”; Convenio Colectivo del sector de Hospitalización, Internamiento, Consultas, Asistencia y Laboratorios de Análisis Clínicos de Sevilla (BO. Sevilla 5 enero 2008) art. 23; Convenio Colectivo del Sector de empresas concesionarias de buques y contratistas de carga y descarga (BO. Cantabria 21 agosto 2007), art. VII; Convenio Colectivo para empresas consignatarias de buques y agentes de aduanas de Sevilla (BO. Sevilla 15 octubre 2009), art. 16, en el que además se indica que sólo se pagarán hasta que el hijo cumpla 18 años; Convenio Colectivo del Sector de Consignatarias de Buques y Contratistas de Carga y Descarga de Cantabria (BO. Cantabria 21 agosto 2007), art. VII; Convenio Colectivo de ámbito sectorial de la actividad de Comercio de Materiales de Construcción de Jaén (BO. Jaén 4 septiembre 2008), art. 26; Convenio Colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito (BOE 4 septiembre 2007); Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros (BOE 10 marzo 2009); XIX Convenio Colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 15 enero 2008), art. 38, en el que se detallan las ayudas en atención a los cursos, edad, y lugar en el que se realiza la formación.

a) *Obligación de las empresas de participar en iniciativas de formación*

No es infrecuente que en los convenios colectivos se contemplen provisiones por las cuales las empresas se comprometen a organizar cursos o participar en iniciativas de formación. En ocasiones ello no supone más que un compromiso que no conlleva ningún tipo de sanción, si bien sus efectos son interesantes, ya que son medidas que impulsan la formación en el ámbito de la negociación. Como ejemplos de cláusulas que incorporan este tipo de compromisos:

— Convenio Colectivo de industrias de aceite y derivados de Granada (BO. Granada 7 febrero 2008), art. 41:

“Todas las empresas del sector estarán obligadas a participar en, al menos, un curso al amparo del Acuerdo Nacional de Formación Continua o el que en su defecto lo sustituya”.

— Convenio Colectivo del Sector del Campo de Madrid (BO Comunidad de Madrid 27 mayo 2008), art. 39:

“La empresa pondrá a disposición del trabajador todos los medios posibles para poder realizar dicha formación profesional”.

— Convenio Colectivo del sector de clínicas y centros de hospitalización Privada de Las Palmas (BO. Las Palmas 9 marzo 2007), art. 23:

“Las empresas se comprometen a realizar, como mínimo, un curso al año para mejorar la cualificación profesional de los trabajadores”.

b) *Participación obligatoria de los trabajadores en iniciativas o acciones de formación*

Más generalizadas son las cláusulas que obligan a los trabajadores a participar en cursos que se organizan en las empresas o en iniciativas o acciones formativas de otros ámbitos. De entre los distintos tipos de cláusulas, las más frecuentes son las que contemplan:

1. La obligación de participar en cursos necesarios para desarrollar con diligencia el trabajo¹¹¹⁹.

¹¹¹⁹ II Convenio Colectivo para el sector de actividades forestales de la Comunidad de Castilla y León (BO Castilla y León 23 marzo 2009).

2. La obligación de participar en cursos organizados por los empresarios durante la jornada laboral. Un ejemplo de cláusula —que en realidad supone una ampliación de la jornada en el supuesto de que la acción formativa se materialice y efectivamente se organicen cursos en los que deban participar los trabajadores—, es la prevista en el Convenio Colectivo Agrícola de Huesca (BO. Huesca 15 septiembre 2008), art. 25, que concreta que las empresas dispondrán de un crédito horario por encima de la jornada anual, para realizar acciones formativas en las que tendrán que participar obligatoriamente los trabajadores¹¹²⁰.

3. La obligación de participar en cursos al comienzo de la relación laboral¹¹²¹.

4. La obligación de participar en iniciativas o acciones de formación que sean exigidas por la empresa para ocupar un concreto puesto de trabajo¹¹²².

5. Son frecuentes los convenios colectivos que distinguen entre formación obligatoria, que será la que se ofrezca durante la jornada laboral, y voluntaria, la que quedaría fuera de ella. Un ejemplo se incluye en el Convenio Colectivo de las empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas de la provincia de Barcelona para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 21 febrero 2008):

“1. En caso de que la formación profesional tenga lugar dentro de la jornada ordinaria, el trabajador asistirá obligatoriamente y aprovechará en lo posible las enseñanzas que se impartan. Asimismo, en cual-

¹¹²⁰ El texto reza literalmente: “Se establece una reducción de la jornada laboral para los años 2008, 2009 y 2010, consistente en la reducción, sobre la jornada anual vigente hasta la fecha que era de 1.792 horas, de 8 horas de trabajo por cada uno de los años, distribuidas de la siguiente forma: cuatro horas de reducción neta de jornada por cada uno de los años y por otra parte, la empresa dispone de un crédito de cuatro horas para formación en el 2008, ocho horas para formación en el 2009 y doce horas para formación en el 2010. Este crédito horario para formación queda a disposición de las empresas con el fin de proceder a la actualización de la formación de los trabajadores en materias propias del sector. Los trabajadores deberán acudir obligatoriamente a la formación programada por las empresas. En caso de que este crédito de formación no se aproveche, se computará como reducción de jornada”.

¹¹²¹ Convenio Colectivo del sector de empresas de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamiento de la CCAA Madrid (BOCAM 23 mayo 2009), art. 73.

¹¹²² Convenio Colectivo del sector de embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo para Cantabria (BO. Cantabria 20 noviembre 2008), art. 54.

quier caso tendrá la obligación de asistir cuando sea necesario para desarrollar las tareas propias de su puesto de trabajo en la empresa.

2. *Será voluntaria la asistencia a cursos diferentes a los establecidos en el apartado anterior que pueda establecer la dirección de la empresa conjuntamente o no con los trabajadores o una parte de ellos.*

3. *En cualquier caso, el tiempo invertido en la realización de cursos se computará como jornada laboral*¹¹²³.

6. En otros convenios colectivos se concreta qué se entiende por formación obligatoria. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo de la empresa personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja 2008-2011 (BO. La Rioja, 13 marzo 2009):

“Se consideran cursos de formación de carácter obligatorio aquellos que convoque la Administración y que tengan relación directa con el perfeccionamiento para el puesto de trabajo (su objetivo debe ser la adaptación del trabajador a las modificaciones operadas en el puesto) o sean considerados como de reconversión (su objetivo debe ser facilitar la adaptación del trabajador a nuevos puestos de trabajo en supuestos de transformación o modificación funcional de órganos o servicios o amortización o transformación de sus puestos de trabajo)”.

7. Existen ámbitos de negociación en que la obligación se extiende no sólo a cursos, sino a seminarios. Un ejemplo es el previsto en el VI Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha (DO. Castilla La Mancha 11 junio 2009), art. 65:

“La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá enviar al personal laboral a seminarios o cursos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estas actividades será obligatoria para el trabajador o trabajadora, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre quienes reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo. Se ten-

¹¹²³ En parecidos términos Convenio Colectivo de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales de la provincia de Girona para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 2 enero 2008), Artículo 9.

drán en cuenta las circunstancias personales y familiares alegadas por el trabajador o trabajadora, siendo necesario el acuerdo previo de la representación legal del personal laboral. En estos supuestos, las horas lectivas y el tiempo de desplazamiento que excedan de la jornada de trabajo tendrán la consideración de trabajo efectivo”.

8. También hay convenios colectivos que obligan a participar en cursos en horarios muy concretos. Un ejemplo es el contemplado en el Convenio Colectivo del sector “Comercio de la Piel” (BO. Navarra 26 marzo 2008), art. 21:

“Los trabajadores tendrán obligación de acudir a cursos de formación seleccionados por las empresas. Los cursos se impartirán los Lunes por la mañana, devolviendo al trabajador estas horas en otra mañana. El coste de la formación será asumido al 100% por la empresa”.

9. Algunos convenios colectivos concretan los supuestos en los que el trabajador no tendrá que asistir a cursos de formación obligatorios, como el Convenio Colectivo del sector de hostelería y turismo de Almería (BO. Almería 24 enero 2008), que prevé:

“La asistencia del trabajador y de la trabajadora a los cursos de formación continua programada por la empresa será obligatoria, excepto si los mismos se encuentran en situación de vacaciones, permisos retribuidos, festivos acumulados o cuando se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las razones legalmente previstas. Si estos cursos son realizados fuera del horario laboral de la trabajadora o del trabajador, éstos tendrán derecho a que se le compense el tiempo invertido con descanso compensatorio equivalente o retribuido al valor de la hora ordinaria (en cómputo anual), a opción de la empresa”.

10. En algunos sectores se obliga a los trabajadores a participar en cursos que se convoquen por la Comisión Tripartita de la Comisión Mixta del III Acuerdo Sectorial¹¹²⁴.

c) *Sanciones en supuestos de no participación en acciones formativas*

En aquellos supuestos en los que se contempla como obligación del trabajador el participar en cursos u otras acciones de formación que

¹¹²⁴ Convenio Colectivo para el sector de trabajadores portuarios del puerto de Motril (BO. Granada 29 enero 2008), Artículo 38.

se organicen por los empresarios, los convenios colectivos suelen incorporar cláusulas sancionadoras de diverso tipo¹¹²⁵. Como ejemplos:

— Convenio Colectivo del sector de clínicas y centros de hospitalización privada de Las Palmas (BO. Las Palmas 9 marzo 2007), art. 23 (sanciones muy graves):

*“la inasistencia a cursos de formación teórica, práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación”*¹¹²⁶.

— Convenio Colectivo del sector de automoción de Málaga (BO. Málaga 4 diciembre 2007):

“El trabajador no podrá alegar para no realizar el curso, el tener que desplazarse fuera del puesto de trabajo, localidad o provincia u otra causa, salvo fuerza mayor. Aquel trabajador que sea requerido para la realización de cursos de reciclaje o adaptación a nuevas técnicas de su labor diaria y se negase a efectuar los mismos, podrá ser sancionado por tal hecho con falta grave”.

d) Otras medidas incentivadoras de la formación

En un intento de impulsar la formación desde la negociación colectiva, los convenios contemplan cláusulas diversas que contienen compromisos de formación en circunstancias concretas. En los convenios colectivos examinados:

1. Se prevén acciones formativas particularizadas, como formación en nuevas tecnologías en supuestos de extinción de los contratos. Un ejemplo es el previsto en el II Convenio Colectivo para la industria de la producción audiovisual (Técnicos) (BOE 1 agosto 2009), art. 28:

¹¹²⁵ Convenio Colectivo del sector de transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BO. Huesca 12 mayo 2008), art. 32; Convenio Colectivo del sector de transporte urbano de viajeros de León (BO. León 18 febrero 2009), art. 11; Convenio Colectivo del sector portuario de la provincia de Barcelona (DO. Generalitat de Catalunya 19 junio 2007), Anexo 3; Convenio Colectivo de entrega domiciliaria (BOE 8 mayo 2009), art. 37. 2; Convenio Colectivo del sector de estiba y desestiba del Puerto de Tarragona, para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 21 enero 2010), art. 13.

¹¹²⁶ En parecido sentido: Convenio Colectivo del sector de hostelería y turismo de Almería (BO. Almería 24 enero 2008); Convenio Colectivo de ámbito provincial de empresas de hostelería de Alicante (BO. Alicante 2 septiembre 2009), art. 44.

“Modificaciones tecnológicas.—En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la empresa podrá ofrecer a los trabajadores que lo ocupan, cuando sea procedente, y siempre antes de proceder a la extinción del contrato por causas objetivas contempladas en el artículo 52 b) del Estatuto de los Trabajadores, un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, tendente a conseguir su capacitación en las nuevas tecnologías requeridas por el puesto de trabajo.”

2. Se establecen compromisos de contratación de trabajadores que puedan acreditar que tienen cualificación y que estén desempleados. Un ejemplo es el contenido en el Convenio Colectivo de Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Córdoba (BO. Córdoba 18 junio 2008), art. 62:

“Hasta tanto no se concrete un programa de actuaciones, las empresas se comprometen a contratar por cada centro de trabajo, al menos, un trabajador o trabajadora del sector con categoría profesional no cualificada de la localidad o de los municipios limítrofes donde radique el centro de trabajo, en posesión de la Tarjeta Profesional expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, o en trámite, en el que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

1. Mayor de 45 años.
2. Tener agotada la prestación por desempleo.
3. Figurar como desempleado o desempleada inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante 6 meses o más.

No obstante lo anterior, las partes signatarias convienen en conceder carácter preferente la contratación de trabajadores y trabajadoras no cualificados mayores de 45 años”.

14. PRÁCTICAS PROFESIONALES NO LABORALES

A pesar de que los colectivos a los que se dirige esta concreta medida no son trabajadores que se van a ver afectados por el convenio colectivo, dada la posibilidad de que dichas prácticas se realicen en el ámbito de las empresas¹¹²⁷, podrían negociarse medidas que prevean:

¹¹²⁷ Por la propia finalidad de la medida que es la adquisición de competencias en entornos reales de trabajo. Vid. ZURITA MORALES, F.J., “Análisis descriptivo de la formación en centros de trabajo (FCT) de familias profesionales técnico-industriales en el ámbito provincial de Zaragoza”, Tesis Doctoral, Universitat Rovira i Virgili, 2006

1. Compromisos de contratación de los trabajadores que realicen las prácticas en dichas empresas.
2. Ayudas económicas por la formación práctica que desarrollan –por ejemplo en forma de becas–.
3. Diseño de las prácticas, pudiendo participar en el mismo los trabajadores de la empresa o sus representantes que sí están afectados por el convenio colectivo.
4. En particular, y dado que la normativa¹¹²⁸ obliga a que la representación legal de los trabajadores conozcan con anterioridad al comienzo de las prácticas el contenido de las mismas, lugar de realización, horario, sistema de tutorías, y alumnos participantes, sería posible que dichos extremos constaran en el convenio colectivo, o que se concretara el procedimiento de información, que podrá ser la entrega de copia del acuerdo que se firma entre las empresas y los órganos competentes para ejecutar o realizar las acciones formativas en las que se incluyen prácticas profesionales no laborales.

Es la familia profesional “Química” en la que más y mejor se regula esta cuestión, y ello por cuanto se prevé en el XV Convenio Colectivo de la Industria Química (BOE 29 agosto 2007), la posibilidad de concertación de “*convenios de colaboración formativos*”, identificando su tipología y procedimiento de información:

“Cuando las empresas concierten convenios de colaboración formativos para el desarrollo del “módulo de formación en prácticas (formación profesional reglada) o cualquier otro tipo de prácticas no laborales con las universidades o con cualquier otra institución, darán conocimiento de dichos convenios de colaboración a los representantes de los trabajadores”.

Dicha previsión se proyecta en cascada sobre la negociación colectiva asociada¹¹²⁹.

En aquellos ámbitos en los que la presencia de becarios es frecuente, suele igualmente regularse con cierto detalle la materia. Este es el supuesto de los convenios colectivos asociados a la familia profesional “Informática y Comunicación”, en los que se negocian cómo serán esos convenios de colaboración. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo de Televisión Locales y Regiona-

¹¹²⁸ Art. 24.2 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

¹¹²⁹ Convenio Colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos (BO. Comunidad de Madrid 20 marzo 2008), art. 8.11; Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio (BOE 26 marzo 2007), art. 47.

les de Castilla y León (BO. Castilla y León 28 agosto 2007), en el que aparece la siguiente cláusula:

“1. Las empresas mantienen su compromiso de formación e integración en el mundo laboral de los jóvenes futuros profesionales mediante la firma de convenios de colaboración con universidades que permitan la realización de prácticas de becarios. La finalidad de estas prácticas será única y exclusivamente con fines formativos y no se recurrirá a estos alumnos para actividades laborales de puestos estructurales.

2. Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio se comprometen 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.

3. Queda expresamente prohibida la sustitución de trabajadores, por este tipo de personas, alumnos becarios, que además no podrán exceder de más de tres alumnos en empresas de hasta veinte trabajadores, de cinco en empresas de veintiuno a cincuenta trabajadores, y debiéndose negociar entre la empresa y comité de empresa en aquellas de más de cincuenta trabajadores, en cualquier caso el núm. de becarios no superará el 20% de la plantilla del departamento en que sean ubicados para su formación”.

Igualmente frecuente es encontrar sectores que se comprometen a que la formación práctica se realice en el ámbito de sus empresas. Un ejemplo aparece en el Convenio Colectivo del sector de empresas alquiladoras de grúas móviles autopropulsadas (BO. Cantabria 29 enero 2008), art. 40, que determina:

“Las partes firmantes del presente Convenio dentro de los programas formativos elaborados por la Comisión Paritaria de Formación del mismo, acuerdan que, quienes tengan que completar su formación profesional en el sector de grúas móviles autopropulsadas, puedan realizar sus prácticas en las Empresas del Sector que así lo soliciten.

Durante el tiempo de realización de las prácticas, los alumnos no mantendrán vinculación laboral alguna con la empresa, viniendo obligado el Centro de formación autorizado por la Comisión Paritaria de Formación de este Convenio, a suscribir los seguros correspondientes que la misma determine.

Las empresas abonarán a los alumnos en prácticas todos los gastos de alojamiento y manutención que originen, o bien el importe de las dietas establecidas en este Convenio. Asimismo, abonarán en concepto de beca la cantidad que la Comisión Paritaria de Formación de este Convenio determine”.

15. FORMACIÓN DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

Una de las medidas que tradicionalmente han incorporado los convenios colectivos, es la regulación de la formación asociada al contrato para la formación. La razón hay que encontrarla en el protagonismo que el art. 11.2 ET y el RD 488/1998, de 27 de marzo, otorga la negociación colectiva en la regulación de esta materia, especialmente respecto de cuestiones como duración de la formación teórica, categorías profesionales que se podrían ocupar por trabajadores en formación, número de trabajadores que podrían ser contratados bajo esta modalidad, etc.

En el marco de la nueva formación profesional, sería conveniente que los convenios colectivos identificaran como formación asociada a estos contratos, la que se incluya en los niveles de cualificación de la familia profesional correspondiente al ámbito en el que se concierta el contrato, pudiendo concretarse cuestiones como:

1. Conectar la formación teórica con la que se ofrece en el ámbito de la formación profesional del sistema educativo¹¹³⁰, o con la que posibilitaría la adquisición de competencias susceptibles de certificación o acreditación.

2. Adecuar las prácticas a las que se hayan concretado en el nivel de cualificación que se correspondería con el puesto de trabajo.

3. Modular la duración de la formación teórica con la duración de la formación asociada al nivel de cualificación correspondiente y que se contiene tanto en la descripción de la cualificación, como en el CMFP, etc.

La regulación de la cuestión es diversa en las distintas familias profesionales.

— “Agraria”. Con carácter general, los convenios colectivos no suelen incorporar novedades destacables:

1. Reiteran la regulación normativa de esta modalidad contractual, simplemente recogiendo la obligación de que el trabajador

¹¹³⁰ De este modo son generalizados los convenios que contienen la previsión legal de que el trabajador complete los estudios comprendidos en la escolaridad obligatoria como: Convenio Colectivo del Sector Agrario de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BO. Cantabria 11 junio 2007), art. 11; Convenio Colectivo del Campo de Albacete (BO. Albacete 13 agosto 2008), art. 17.

reciba formación teórica, y vinculándola con un porcentaje de jornada¹¹³¹, o quienes podrán tutorizar la formación práctica¹¹³².

2. Identifican los puestos de trabajo que pueden ser objeto de este contrato¹¹³³, pero sin incluir orientaciones respecto de que la formación sea acorde con la prevista para una cualificación en concreto ni en atención a la diseñada en el CMFP.

3. Concretan el número de contratos que podrán concertarse¹¹³⁴.

4. Vinculan esta modalidad contractual con la inserción laboral de jóvenes trabajadores a través de la formación profesional¹¹³⁵.

5. Hay algún convenio colectivo que prohíbe la celebración de contratos para la formación¹¹³⁶.

— “Industrias Alimentarias”. La regulación es similar:

1. Reiterando las previsiones establecidas en la normativa legal¹¹³⁷, especialmente respecto de que la formación teórica sea la adecuada al puesto de trabajo¹¹³⁸.

¹¹³¹ Así, por ejemplo el Convenio Colectivo de trabajo para Manipulado, Aderezo, Relleno y Deshuesado de Aceitunas (BO Región de Murcia, 20 octubre 2008), sólo fija el número de trabajadores para la formación por centro de trabajo respecto del contrato para la formación.

¹¹³² Convenio Colectivo para las industrias del aceite y sus derivados de Córdoba (BO. Córdoba, 6 julio 2007), en el que se indica, en el art. 17, que “*con objeto de hacer efectiva la formación el trabajador, la Empresa asignará un monitor con suficiente experiencia y cualificación profesional como para garantizar la formación objeto del contrato, sin que cada monitor pueda tener bajo su tutela a más de tres trabajadores*”. En parecido sentido Convenio Colectivo del Sector de Aceites y Derivados de Toledo (BO Toledo 28 agosto 2008) art. 12.

¹¹³³ Algunos convenios incluso vinculan dicha formación con un título profesional en particular, como el Convenio Colectivo provincial de Relleno y Aderezo de Aceitunas de Alicante (BO. Alicante 20 agosto 2009), en cuyo art. 21, se alude a las categorías en las que se puede concertar dicho contrato, además de la titulación con la que se puede acceder “*se podrán realizar contratos para la formación en todos aquellos puestos de trabajo y actividades que requieran una titulación superior a FPI*”.

¹¹³⁴ Ejemplo de ello es lo dispuesto en II Acuerdo Colectivo marco para la acuicultura marina nacional (BOE 17 marzo 2010), art. 12. En el mismo sentido el Convenio Colectivo de la empresa Acuicultura Marina de Andalucía (BO. Junta de Andalucía 22 octubre 2008), art. 11.

¹¹³⁵ Convenio Colectivo del Sector de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plántanos (BO. Comunidad de Madrid 17 enero 2008), art. 16.

¹¹³⁶ Convenio Colectivo del Campo de Extremadura (DO Extremadura 21 agosto 2007), art. 21.

¹¹³⁷ Convenio Colectivo de trabajo del sector “Industrias Vinícolas” (BO. Navarra 1 junio 2009), art. 11; Convenio Colectivo de trabajo de Aguardientes, Com-

2. Identificando las categorías que permiten la contratación bajo esta modalidad¹¹³⁹.
3. Aumentando la duración del contrato en atención a las necesidades formativas del sector¹¹⁴⁰.
4. Vinculando la permanencia en la empresa a la realización satisfactoria de la formación¹¹⁴¹.

puestos, Licores y Sidrerías (BO. Región de Murcia 7 agosto 2007), art. 9; II Convenio Colectivo de las Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus Derivados de Extremadura” (DO. Extremadura 18 agosto 2007), art. 10; Convenio Colectivo Nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE 27 enero 2009), art. 11; Convenio Colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes (BOE 22 enero 2009), art. 12; Convenio Colectivo de trabajo para el sector de masas congeladas de Cataluña para los años 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 18 febrero 2009), art. 10; Convenio Colectivo de trabajo del sector de la elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería y repostería de la provincia de Tarragona para los años 2009-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 8 julio 2009), art. 26; Convenio Colectivo del Sector de Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados (BO. Comunidad de Madrid 21 noviembre 2008), art. 7; Convenio Colectivo Nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE 27 enero 2009), art. 11.

¹¹³⁸ Convenio Colectivo del sector de embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo para Cantabria (BO. Cantabria 20 noviembre 2008), art. 7.

¹¹³⁹ Convenio Colectivo de Fabricantes de Sidra del Principado de Asturias (BO. del Principado de Asturias 28 agosto 2008), art. 18; Convenio Colectivo del sector de embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo para Cantabria (BO. Cantabria 20 noviembre 2008); Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidrerías de Albacete (BO. Albacete 7 octubre 2009), art. 18; Convenio Colectivo de industrias de panadería, pastelería, confitería, bollería y comercio de las mismas de Castellón y su provincia (BO. Castellón 5 agosto 2008), art. 15.

¹¹⁴⁰ Convenio Colectivo para el sector de las industrias vitivinícolas, alcohólicas y sidrerías de Ourense (BO. Ourense 3 agosto 2009), art. 8, en el que se contempla que *“De acuerdo con lo previsto en el artículo 11.2.c) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores y atendiendo a las especiales características del sector, deficitario de personal especializado y necesitado de un profundo y constante reciclaje y formación del colectivo global de trabajadores, la duración máxima de los contratos para la formación concertados con los trabajadores afectados por este convenio será de tres años”*.

¹¹⁴¹ Convenio Colectivo de industrias de panadería, pastelería, confitería, bollería y comercio de las mismas de Castellón y su provincia (BO. Castellón 5 agosto 2008), art. 15, que prevé, que *“Trascurridos dos años en el oficio, y previo examen de aptitud que acredite debidamente su suficiencia ante un Tribunal integrado por el Empresario, Jefe de Fabricación y un oficial, designados éstos por la Comisión Paritaria del Convenio quedará el aprendiz capacitado para ocupar plaza de ayudante”*.

5. Especialmente interesante puede resultar incorporar previsiones como la prevista en el Convenio Colectivo del sector provincial de Mayoristas y Minoristas de Vinos, Aguardientes Compuestos y Licores de Burgos (BO. Burgos, 2 marzo 2010), art. 26, en el que en relación con las competencias que en materia de formación tiene atribuida la comisión paritaria, y fundamentalmente para comprobar la eficacia de la misma, se prevé que ésta reciba una copia del “Plan de Estudios”.

— “Química”. Igualmente existen convenios colectivos en los que se transcribe la legislación laboral vigente¹¹⁴², si bien suelen incorporarse cláusulas en las que:

1. Se aumenta el tiempo del contrato para la formación, por motivos de formación¹¹⁴³.

2. Se indican las categorías profesionales respecto de las cuales se pueden celebrar este tipo de contratos¹¹⁴⁴.

3. Se concreta el horario en el que se recibirá la formación teórica¹¹⁴⁵.

4. O se especifica la formación a recibir¹¹⁴⁶.

— “Imagen personal”. A pesar de que los sectores de esta familia profesional suelen incorporar tradicionalmente trabajadores en formación –comúnmente llamados aprendices–, no se detectan novedades destacables, simplemente indicando que se aumentará la duración del contrato¹¹⁴⁷.

¹¹⁴² Convenio Colectivo Nacional de Perfumería y Afines (BOE 23 agosto 2007).

¹¹⁴³ Convenio Colectivo para GLP Envasado y Servicios Oficiales (Anteriormente Butano Agencias Distribuidoras) (BO. Región de Murcia 16 noviembre 2009), art. 26.

¹¹⁴⁴ Convenio Colectivo del sector de Agencias Distribuidoras de Butano de Jaén (BO. Jaén 28 junio 2007), art. 6. 11 d); Convenio Colectivo del sector de agencias distribuidoras oficiales de Repsol-Butano, S.A. y otras empresas de GLP envasado de Valencia (BO. Valencia 28 abril 2007).

¹¹⁴⁵ Convenio Colectivo del sector de agencias distribuidoras oficiales de Repsol-Butano, S.A. y otras empresas de GLP envasado de Valencia (BO. Valencia 28 abril 2007).

¹¹⁴⁶ Convenio Colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos (BO. Comunidad de Madrid 20 marzo 2008), art. 8.6.

¹¹⁴⁷ Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Galicia para el sector de peluquerías de señoras, caballeros, unisex y belleza (DO. Galicia 1 agosto 2007), art. 7.

— “Sanidad”. En los convenios colectivos asociados a esta familia profesional:

1. Se aumenta el tiempo del contrato para la formación¹¹⁴⁸.
2. Se otorgan competencias a la comisión paritaria del convenio para desarrollar la formación mínima que deben recibir¹¹⁴⁹.
3. Se concreta el número de trabajadores que podrán estar contratados para la formación¹¹⁵⁰.

— “Fabricación Mecánica” y “Energía y Agua”. En la familia profesional de “Fabricación Mecánica”, se contempla una medida novedosa, por cuanto se determina que *“Las empresas, a petición de los Comités de Empresa o Delegado de Personal, accederán a facilitar a los Aprendices los permisos necesarios para la asistencia a cursillos de formación profesional durante la jornada laboral, específicos de la actividad, previa comprobación de inscripción de asistencia, abonando las horas perdidas por esta causa”*¹¹⁵¹. Estos mis-

¹¹⁴⁸ V Convenio Colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE 1 abril 2008); Convenio Colectivo del sector de Pompas fúnebres de la provincia de Girona 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 18 noviembre 2008). Art. 19 1.

¹¹⁴⁹ V Convenio Colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE 1 abril 2008); VI Convenio Colectivo para el sector privado de Residencias para la Tercer Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 16 diciembre 2008); Convenio Colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo, para los años 2008-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 19 mayo 2008); Convenio Colectivo para la actividad de ayuda a domicilio de Galicia (DO. Galicia 16 febrero 2010); Convenio Colectivo del sector de residencias privadas de la tercera edad de la Comunidad Autónoma de Galicia (DO. Galicia 2 julio 2007); Convenio Colectivo de las empresas destinadas a establecimientos sanitarios de carácter privado de Cádiz (BO. Cádiz 10 octubre 2008); Convenio Colectivo del sector de Establecimientos y Centros Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos privados de León (BO. León 2 marzo 2009).

¹¹⁵⁰ VI Convenio Colectivo para el sector privado de Residencias para la Tercer Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 16 diciembre 2008).

¹¹⁵¹ Convenio Colectivo para el sector del comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil de Asturias (BO. Asturias 21 julio 2007), art. 31.

mos extremos se contemplan en la negociación colectiva de la familia profesional de “Energía y Aguas”¹¹⁵².

— “Transporte y Mantenimiento de Vehículos”. Los convenios colectivos de esta familia profesional:

1. Copian el art. 11 ET¹¹⁵³.
2. Desarrollan dicho precepto, generalmente para aumentar la duración del tiempo de formación teórica del contrato¹¹⁵⁴.
3. Especialmente interesantes con los convenios colectivos que contemplan como obligación el emitir certificados a la terminación del contrato que servirá a los trabajadores para “*solicitar a la Administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad*”¹¹⁵⁵.

¹¹⁵² III Convenio Colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 24 agosto 2007).

¹¹⁵³ Convenio Colectivo de Agentes de Adunas de Ceuta (BO. Ciudad de Ceuta 8 enero 2010), art.20; Convenio Colectivo de entrega domiciliaria (BOE 8 mayo 2009), art.16 D; Convenio Colectivo estatal para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE 16 noviembre 2007), art. 27; Convenio Colectivo para el transporte regular de viajeros por carretera de las Islas Baleares para los años 2007 a 2010 (BO. Illes Balears 27 octubre 2007), art. 36; Convenio Colectivo del sector de transportes de mercancías por carretera de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 24 septiembre 2008), Artículo 8; Convenio Colectivo de transporte de viajeros urbanos de interurbanos de Cuenca (BO. Cuenca 22 octubre 2007).

¹¹⁵⁴ Convenio Colectivo del sector de transitarios de la CCAA Madrid (BOCAM 23 febrero 2009).

¹¹⁵⁵ V Convenio Colectivo general de aparcamientos y garajes (BOE 31 agosto 2009), art. 29.b.3). En idénticos términos Convenio Colectivo estatal para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE 16 noviembre 2007); Convenio Colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la CCAA Madrid (BOCAM 22 diciembre 2008); III Convenio Colectivo de Cataluña para el sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 29 julio 2009); II Convenio Colectivo de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la CCAA de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 21 enero 2008), art. 27; Convenio Colectivo del sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la CCAA Valenciana para los años 2007-2011 (DO. Comunitat Valenciana 15 febrero 2008), art. 14; Convenio Colectivo para transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 11 febrero 2008), art. 35; Convenio Colectivo

— “Madera, Mueble y Corcho”. Es igualmente frecuente en la negociación colectiva asociada a esta familia profesional, simplemente recoger las previsiones a las que ampara el art. 11 ET¹¹⁵⁶, si bien suele ampliarse el periodo de formación para los contratos para la formación y detallarse modo y forma de la misma en algunos convenios¹¹⁵⁷.

— “Textil, Confección y Piel”, “Artes Gráficas” e “Informática y Comunicación”. No suelen aparecer aspectos relevantes en la negociación de cuestiones formativas de los contratos para la formación de las familias profesionales “Textil, Confección y Piel”¹¹⁵⁸,

del sector de aparcamientos, garajes y servicios de lavado y engrase de Almería (BO. Almería 12 mayo 2008), art. 18.

¹¹⁵⁶ Convenio Colectivo para las industrias de ebanistería, carpintería y afines de Albacete (BO. Albacete 23 enero 2008); Convenio Colectivo del sector de industrias de madera y corcho de Jaén (BO. Jaén 6 julio 2007); Convenio Colectivo del sector de aserradores y almacenistas de madera de Cantabria (BO. Cantabria 4 junio 2008); Convenio Colectivo del sector de industria de la madera y del mueble de la CAIB (BO. Illes Balears 27 marzo 2008); Convenio Colectivo de actividades de carpintería y molduras, cestería y artículos de mimbre y junco, ebanistería y tapicería, carrocerías y carreterías, chapa y tableros y aglomerados y almacenistas de madera (BO. Guadalajara 15 agosto 2008); Convenio Colectivo del sector de industrias de la madera de la provincia de Huelva (BO. Huelva 28 mayo 2008); Convenio Colectivo del sector de rematantes, aserradores, envases y cajas diversas de Huesca (BO. Huesca 3 marzo 2008); Convenio Colectivo del comercio del mueble de Jaén (BO. Jaén 8 septiembre 2008); Convenio Colectivo del sector de la industria de la primera transformación de León (BO. León 4 noviembre 2009).

¹¹⁵⁷ Convenio Colectivo del sector de almacenes de madera de Pontevedra (BO. Pontevedra 10 septiembre 2009), art. 14; Convenio Colectivo del sector de carpintería, ebanistería y actividades afines Pontevedra (BO. Pontevedra 8 septiembre 2008), en el que se indica: “a) *El tiempo dedicado a ella deberá alternar con el de trabajo efectivo y será de un 15% de la jornada máxima del Convenio: 6 horas semanales. b) Deberá ser impartida en Centros de Formación Públicos o Privados perfectamente acreditados y homologados. c) Cuando no sea posible la formación presencial por estar el Centro de Formación a más de una hora de viaje o a más de 50 Km., se podrá impartir mediante la modalidad de enseñanza a distancia. d) Será financiada con cargo al acuerdo tripartito de Formación Continua. e) En el caso de que alguna empresa incumpla sus obligaciones en materia de formación teórica o exceda de la jornada máxima ordinaria del Convenio, deberá abonar al trabajador el 100% del salario que le corresponda a un oficial de segunda, desde el momento en el que se constate dicho incumplimiento”.*

¹¹⁵⁸ Convenio Colectivo del sector “Comercio Textil de la provincia de Badajoz” (DO. Extremadura 7 mayo 2009); Convenio Colectivo del sector de Comercio Textil (BO. Alicante 5 junio 2008).

“Artes Gráficas”¹¹⁵⁹ e “Informática y Comunicación”¹¹⁶⁰. Sólo algunos convenios colectivos concretan el proceso formativo a seguir por los trabajadores en formación. Un ejemplo es el que se incluye en el Convenio Colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE 14 marzo 2008):

“El período de capacitación de estos ayudantes constará de tres etapas, cada una de las cuales será de dos años de duración y, a través de ellas, el ayudante irá adquiriendo la necesaria capacitación profesional. Estas tres etapas serán de iniciación, formación y perfeccionamiento; las dos primeras podrán convalidarse con la presentación de los correspondientes títulos de Escuelas Profesionales o Artísticas”.

— “Comercio y Marketing”. En la negociación colectiva asociada a esta familia profesional, se contempla como cuestión destacable la posibilidad de que los trabajadores en formación pasen a ser indefinidos, conectándose la formación con la estabilidad en el empleo. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo de grandes almacenes para el periodo 2009-2012 (BOE 5 octubre 2009), art. 10, que explicita:

“Igualmente deberán comprometerse a transformar en indefinidos al final del período formativo al 40% de los contratos formativos de duración entre 18 y 24 meses y al 80% de los de duración superior a 24 meses”¹¹⁶¹.

— “Hostelería y Turismo”. Más exhaustiva es la regulación de la formación de los contratos para la formación en esta familia profesional. La razón es que la mayor parte de los convenios colectivos remiten al III Acuerdo laboral de ámbito estatal del sector de hostelería (BOE 25 febrero 2008), en el que la regulación de qué formación será preciso que reciban los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual y cómo se impartirá la formación, es más detallada:

¹¹⁵⁹ Convenio Colectivo para la industria metalográfica de Cataluña para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 5 septiembre 2008).

¹¹⁶⁰ Convenio Colectivo nacional de prensa no diaria (BOE 24 febrero 2009), art. 16; III Convenio Colectivo de prensa diaria (BOE 18 diciembre 2008).

¹¹⁶¹ El resto, suele simplemente regular aquellos aspectos a que autoriza el ET, como el Convenio Colectivo del comercio de elementos del metal de la provincia de Ourense para los años 2008-2009 (BO. Ourense 2 agosto 2008).

“La formación teórica del trabajador será de carácter profesional y se realizará preferentemente de forma presencial. La formación teórica podrá impartirse a distancia, cuando en la localidad donde radique el centro de trabajo no existan centros de formación adecuados y acreditados por la Administración Pública competente, en los mismos no se imparta la formación correspondiente al objeto de contrato, o no se impartan en horario compatible con la jornada de trabajo. Junto a la copia básica del contrato para la formación se comunicará a la representación legal de los trabajadores en la empresa, los datos relativos a la formación y al centro de enseñanza que la imparta”¹¹⁶².

Ello provoca un efecto en cascada que se traduce en una negociación exhaustiva de esta materia en el resto de convenios colectivos. Como ejemplo el Convenio Colectivo del sector de hospedaje de Madrid (BOCAM 24 noviembre 2008) art. 7, en el que se indica:

“La formación teórica será de carácter profesional y se vinculará, en su caso, a los contenidos teóricos de los módulos formativos del certificado de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo a desempeñar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2, apartado 3, del Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, por el que se establecen directrices sobre los certificados de profesionalidad y sobre los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional.

En caso de no estar regulado el certificado de profesionalidad correspondiente, la formación teórica deberá ajustarse a los contenidos establecidos por el Instituto Nacional de Empleo para las ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato”.

— “Arte y Artesanía”. Una cuestión interesante en el ámbito de negociación de convenios colectivos de esta familia profesional, es la prevista en el Convenio Colectivo estatal del sector de fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves (BOE 21 noviembre 2008), art. 36:

¹¹⁶² En idéntico sentido: Convenio Colectivo provincial de hostelería para la provincia de Cáceres (DO. Extremadura 2 enero 2009); Convenio Colectivo del sector de hostelería de Bizkaia (BO. Bizkaia 3 noviembre 2008), art. 14; Convenio Colectivo del sector de hostelería de la provincia de Badajoz (DO. Extremadura 15 octubre 2008); Convenio Colectivo del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 30 octubre 2008), art. 21.

“Cumplido el plazo de un año desde el ingreso, el aprendiz podrá recabar el ser sometido a la prueba de aptitud para el ascenso y de superar ésta, pasará, según sus aptitudes a la categoría de Ayudante, Especialista en Medida-Ortopedia u Oficial. En el supuesto, de que transcurrido un mes, desde la fecha de solicitud de la prueba de aptitud, y ésta no se haya producido, el personal podrá recurrir ante el Organismo competente”¹¹⁶³.

O en el art. 55, del mismo convenio, que determina:

“Las partes firmantes del presente Convenio, buscando ofrecer una formación de calidad, se comprometen a promover la formación del personal con contrato de aprendizaje a través de un Convenio de Colaboración con la Escuela de Formación, Capacitación y Reciclaje de los Artesanos del Calzado, Reparación, Medida y Ortopedia (Calle Alenza, núm. 13, 3.ª planta, despacho 14, 28003 Madrid), estableciendo un adecuado sistema de certificación, al que podrá acceder todo el personal que siga las enseñanzas (presenciales o a distancia) promovidas por los firmantes del Convenio a través de la mencionada escuela”.

— “Edificación y Obra Civil”. Si bien existen convenios que no regulan de forma exhaustiva la cuestión, simplemente acogiendo las previsiones a las que autoriza el art. 11 ET¹¹⁶⁴, cláusulas interesantes en el marco de la negociación colectiva de esta familia profesional son las que orientan el empleo en virtud de los resultados de la formación práctica. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo para construcción y obras públicas de Murcia (BO. Murcia 22 mayo 2008), que determina:

“Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiem-

¹¹⁶³ Convenio colectivo estatal del sector de fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves (BOE 21 noviembre 2008), art. 36.

¹¹⁶⁴ Convenio colectivo del sector de industrias de la construcción y obras públicas (BO. Huelva 27 julio 2009); Convenio colectivo del sector de la construcción y obras públicas de Granada (BO. Granada 28 octubre 2008); IV Convenio Colectivo general de ferralla (BOE 3 agosto 2009); Convenio colectivo del sector de industrias de construcción, obras públicas e industrias auxiliares de Castellón (BO. Castellón 23 septiembre 2008); Convenio colectivo del sector de derivados de cemento, cales y yesos, de la provincia de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 9 abril 2008); Convenio colectivo del sector de la construcción y obras públicas de Cádiz (BO. Cádiz 2 octubre 2008); Convenio colectivo de industrias de la Construcción y Obras Públicas de Córdoba (BO. Córdoba 18 junio 2008)..

po trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial”¹¹⁶⁵.

E igualmente importante es la referencia a que la formación a recibir sea la que se contempla en el CNCP, como indica el Convenio Colectivo del sector de la construcción y obras públicas de la provincia de Badajoz y otros acuerdos (DO. Extremadura 12 marzo 2008) y Convenio Colectivo del sector de construcción y obras públicas de CCAA Madrid (BOCAM 23 mayo 2009), art. h):

“la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el sub-sistema de formación profesional para el empleo”.

16. ESPECIAL REFERENCIA A LA NECESIDAD DE ADECUAR LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL AL CNCP

Por la complicación que supone cambiar lo viejo y adecuarlo a lo nuevo, a lo que se añaden las dificultades de comprensión de cómo se articula el CNCP, suele ser infrecuente que los sistemas de clasificación profesional de los convenios colectivos se adecuen a la estructura del CNCP. Sin embargo, es preciso que poco a poco se produzca un acercamiento entre ambos, y ello porque no puede olvidarse que el CNCP identifica, define y ordena cualificaciones profesionales, sirviendo de referente para evaluar y acreditar las competencias que se adquieren a través de vías formales de formación o a través de la propia experiencia profesional. Un sistema de clasificación que tenga en cuenta las competencias vinculadas a las cualificaciones y descritas en el CNCP, permitirá:

¹¹⁶⁵ En idéntico sentido: Convenio Colectivo del sector de construcción de Bizkaia (BO. Bizkaia 17 noviembre 2009); Convenio Colectivo para la actividad de edificación y obras públicas de la CCAA La Rioja para los años 2008-2011 (BO. La Rioja 19 abril 2008); Convenio Colectivo del sector de la construcción y obras públicas para Cáceres y su provincia (DO. Extremadura 12 marzo 2008); Convenio Colectivo de construcción y obras públicas de Alicante (BO. Alicante 30 junio 2008).

1. Incrementar la productividad, ya que el encuadramiento del trabajador se realizará en aquellas categorías profesionales en las que más y mejor pueden desplegar sus competencias.

2. Mejorar la competitividad y la satisfacción de los trabajadores, ya que podrán mejorar sus cualificaciones a través de la adquisición de nuevas competencias, y mediante la participación en acciones o iniciativas de formación que se diseñen –en el ámbito de la formación de oferta o de demanda– en atención a la formación asociada a una cualificación e incluida en el CMFP.

3. Certificar las competencias, ya que el diseño de un sistema de clasificación profesional adecuado al CNCP, permitirá clarificar las competencias que se hayan adquirido a través de la experiencia laboral, agilizando los procedimientos de acreditación.

4. Mejorar las acciones formativas que en el ámbito de la formación de demanda se programen en las empresas, lo que nuevamente repercutirá en una mejora de la eficiencia, de la productividad, de la competitividad y del nivel de satisfacción de los trabajadores respecto de las actividades desempeñadas, ya que éstas no le impedirán su progresión personal en dicha empresa o en otras empresas del mismo o de distinto sector productivo.

Aunque todavía la negociación colectiva no ha ajustado los sistemas de clasificación profesional al diseño del CNCP, sí que empieza a detectarse una tendencia hacia su confluencia, orientada en distintas direcciones:

1. Los convenios colectivos suelen incorporar como criterios de clasificación cuestiones como competencia, formación, experiencia, términos claramente conectados con los nuevos aparecidos tras la LO-CFP. Esta tendencia a fijar sistemas de clasificación en esta línea, se detecta en la mayor parte de los convenios colectivos de todas las familias profesionales, si bien con determinadas carencias:

A) La formación suele referir a las titulaciones obtenidas desde el sistema educativo¹¹⁶⁶, y es un elemento a tener en cuenta para

¹¹⁶⁶ Por ejemplo: Convenio Colectivo de trabajo para Manipulado, Adrezo, Relleno y Deshuesado de Aceitunas, BO Región de Murcia, 20 octubre 2008; Convenio Colectivo de trabajo del sector “Industrias Vinícolas” (BO. Navarra 1 junio 2009); II Convenio Colectivo de las Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus Derivados de Extremadura” (DO. Extremadura 18 agosto 2007), art. 15; Convenio Colec-

la asignación de funciones de categoría distinta¹¹⁶⁷ o para identificar la categoría en sí misma¹¹⁶⁸.

B) La experiencia laboral no suele identificarse con los entornos laborales definidos en las cualificaciones del CNCP¹¹⁶⁹.

tivo de trabajo de Aguardientes, Compuestos, Licores y Sidrerías (BO. Región de Murcia 7 agosto 2007), art. 16; Convenio Colectivo de trabajo para la industria vinícola de Vilafranca del Penedés para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 16 abril 2008), art. 6; Convenio Colectivo para el sector de Vid, Cervezas y Bebidas Alcohólicas de Zamora (BO. Zamora 8 agosto 2007), art. 11; Convenio Colectivo del sector de Servicio de Bizkaia (BO. Bizkaia 8 septiembre 2009); Convenio Colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE 28 octubre 2009), art. 13.2; Convenio Colectivo de ámbito provincial de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Alicante (BO. Alicante 26 noviembre 2009), art. 1.12; I Convenio Colectivo marco estatal de acción e intervención social (BOE 19 junio 2007); Convenio Colectivo del sector de intervención social de Madrid (BOCAM 14 septiembre 2007); Convenio Colectivo de Industria de Captación, Elevación, Conducción, Depuración, Tratamiento y Distribución de Aguas Potables y Residuales de Toledo (BO. Toledo 29 mayo 2009); Convenio Colectivo del sector de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas de Zamora (BO. Zamora 8 julio 2009), b); Convenio Colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 24 febrero 2010); Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 31 agosto 2007), art. 33; Convenio Colectivo de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 10 diciembre 2008); Convenio Colectivo estatal del sector de mediación de seguros privados (2009-2010) (BOE 5 noviembre 2009); Convenio Colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito (BOE 4 septiembre 2007); I Convenio Colectivo nacional de los Servicios de Prevención ajenos (BOE 11 septiembre 2008), art. 34.

¹¹⁶⁷ Convenio Colectivo del sector de Distribuidores de Gas Butano de Bizkaia (BO. Bizkaia 29 mayo 2008), art. 32; Convenio Colectivo del sector de Agencias Distribuidoras de Butano de Jaén (BO. Jaén 28 junio 2007), art. 9; Convenio del sector de muñecas, auxiliares y afines de Alicante (BO. Alicante 4 febrero 2008), art. 21.2.

¹¹⁶⁸ I Convenio Colectivo marco estatal de acción e intervención social (BOE 19 junio 2007); Convenio Colectivo del sector de intervención social de Madrid (BOCAM 14 septiembre 2007); Convenio Colectivo Estatal de empresas de Seguridad 2005-2008 (BOE 10 junio 2005); II Convenio Colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 24 agosto 2007); Convenio Colectivo del sector de automoción de Málaga (BO. Málaga 4 diciembre 2007).

¹¹⁶⁹ XXIII Convenio Colectivo de la Vid de Cádiz (BO. Cádiz 7 noviembre 2007); Convenio Colectivo de Empresas de Producción de Plantas Vivas y su venta de Jaén (BO. Jaén 4 junio 2009), en el que se alude a los conocimientos de los trabajadores adquiridos por "*formación sistemática o por práctica continuada*"; II Acuerdo Colectivo marco para la acuicultura marina nacional (BOE 17 marzo

2. Algunos convenios colectivos conectan mínimamente el sistema de clasificación al diseño de cualificaciones del CNCP. Como ejemplos:

— Convenio Colectivo Nacional de Perfumería y Afines (BOE 23 agosto 2007), art. 18.1, en el que se establece:

“I. Competencia: Conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial.

1. Competencia técnica: Competencia requerida por la complejidad de las funciones y que se concreta en procedimientos prácticos, técnicos, conocimientos y experiencia.

a) Formación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica.

b) Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

c) Experiencia práctica: Considera el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad”¹¹⁷⁰.

2010), art. 12; Convenio Colectivo de la empresa Acuicultura Marina de Andalucía (BO. Junta de Andalucía 22 octubre 2008), art. 11; Convenio Colectivo estatal elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 15 febrero 2010), art. 33 b); Convenio Colectivo del Sector de Comercio e Industria de Confeitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados (BO. Comunidad de Madrid 21 noviembre 2008); Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Productos Dietéticos y Preparados Alimenticios para el periodo 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 5 octubre 2007); Convenio Colectivo de industrias de panadería, pastelería, confitería, bollería y comercio de las mismas de Castellón y su provincia (BO. Castellón 5 agosto 2008); Convenio Colectivo de trabajo de Alimentación, de Detallistas, de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de Cádiz (BO. Cádiz 31 diciembre 2009), art. 9; Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Gipuzkoa (BO. Gipuzkoa 19 febrero 2008); Convenio Colectivo de trabajo del sector de confitería, pastelería y bollería de Girona y su provincia para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 9 noviembre 2007); Convenio Colectivo de Trabajo del sector del Comercio de Alimentación de Huelva (BO. Huelva 21 enero 2008).

¹¹⁷⁰ En parecido sentido Convenio Colectivo para el grupo de distribuidores de gases licuados del petróleo de la provincia de Barcelona (DO. Generalitat de

— Convenio Colectivo de trabajo de madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.) región de Murcia (BO. Región de Murcia 28 junio 2008), en el que el sistema de clasificación profesional se articula en torno a factores como:

“Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etcétera.

Experiencia. Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad”¹¹⁷¹.

— III Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE 12 noviembre 2009), art. 4, funciones de las comisiones y subcomisiones del convenio:

“a) Estudio de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, con la finalidad de su aplicación al sistema de clasificación profesional de este Convenio, fundamentalmente en lo que se refiere a la evaluación y accredi-

Catalunya 8 octubre 2008); Convenio Colectivo del sector de Agencias Distribuidoras de Butano de Jaén (BO. Jaén 28 junio 2007); XV Convenio Colectivo de la industria química (BOE 29 agosto 2007); Convenio Colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos (BO. Comunidad de Madrid 20 marzo 2008), en el que además, la formación se concreta: *“Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etcétera. La asistencia (acreditada con la certificación correspondiente) a los cursos de Formación específicos, que sean impartidos dentro del Plan de Formación Sectorial Tripartito, contemplados en el artículo 32 del XV Convenio Colectivo de las Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid será tenida en cuenta en la valoración de la Formación requerida de carácter profesional”.*

¹¹⁷¹ En parecidos términos: Convenio Colectivo del sector de la industria de la primera transformación de León (BO. León 4 noviembre 2009); Convenio Colectivo de la industria de la madera segunda transformación de León (BO. León 4 noviembre 2009); Convenio Colectivo nacional de prensa no diaria (BOE 24 febrero 2009), art. 2.3.1.

tación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia profesional o de vías no formales de formación para aquellos trabajadores que ocupen puestos que no tengan asignada especialidad”.

— Convenio Colectivo del sector del Comercio de Huelva (BO. Huelva 23 mayo 2008), factores de encuadramiento:

“los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias”¹¹⁷².

— Convenio Colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito (BOE 4 septiembre 2007), y I Convenio Colectivo nacional de los Servicios de Prevención ajenos (BOE 11 septiembre 2008), art. 34:

“El sistema de clasificación profesional precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos dinámicos en la promoción, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales. Todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en las empresas del sector, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio”¹¹⁷³.

¹¹⁷² En parecido sentido: Convenio Colectivo del sector de comercio de alimentación de León (BO. León 19 enero 2009); Convenio Colectivo de alimentación, de detallistas, de ultramarinos, supermercados y autoservicios de Cádiz (BO. Cádiz 31 diciembre 2009); Convenio Colectivo para el sector de comercio en general de Bizkaia (BO. Bizkaia 22 enero 2008); Convenio Colectivo del sector del comercio de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 22 agosto 2009); Convenio Colectivo del sector de comercio vario de la CCAA Madrid (BOCAM 20 marzo 2008); Convenio Colectivo del sector de comercio vario de CCAA Madrid (BOCAM 11 marzo 2009); XIII Convenio Colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE 22 julio 2008); Convenio Colectivo de grandes almacenes para el periodo 2009-2012 (BOE 5 octubre 2009); Convenio Colectivo para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición (BOE 27 enero 2009); Convenio Colectivo del sector de comercio de ganadería de Salamanca (BO. Salamanca 1 septiembre 2008); Convenio Colectivo interprovincial de empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE 21 febrero 2008), art. 23 2.

¹¹⁷³ En idéntico sentido, Convenio Colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito (BOE 30 abril 2009), art. 7.

3. Ya hay convenios colectivos que al definir como factor de encuadramiento la formación, identifican ésta con los certificados de profesionalidad y acreditación de competencias. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo de grandes almacenes para el periodo 2009-2012 (BOE 5 octubre 2009), art. 17, en el que se tendrá en cuenta para clasificar a un trabajador que éste esté en posesión de:

“1. Certificado de profesionalidad del INEM referido a la función que desempeña o acreditación de haber finalizado el itinerario formativo correspondiente, aun cuando no se hubiera expedido el Certificado por falta de regulación normativa.

2. Certificado expedido por el Organismo de Empleo nacional o de Comunidad Autónoma competente de haber superado con Aprovechamiento un curso de formación profesional ocupacional impartido por o dentro de la Empresa o Grupo de empresas en que presta servicios, relacionado con el puesto de trabajo que desempeña y con una duración mínima de 140 horas, o, si su duración en horas fuera inferior, alcance un total de 200 horas sumando otras formaciones de formación continuada o formación interna adecuada al puesto, en un período no superior a cuatro años consecutivos, en todo caso impartidos por o dentro de la Empresa.

3. Certificado expedido por la empresa en el cual se acredite, o la realización y superación de un curso de formación interna, con una duración a partir de 100 horas lectivas impartidas en una única acción formativa, siempre que ésta se adecue a la función y puesto desarrollado por el solicitante, o la participación como monitor a partir de 200 horas en varias acciones formativas en cursos específicos de formación interna que se adecuen a la función y puesto desarrollado por el solicitante.

4. Certificado expedido por la empresa en el cual se acredite haber cursado y superado más de 300 horas de formación interna adecuada al puesto, en un período no superior a cuatro años consecutivos, siempre y cuando exista en la Empresa un itinerario formativo establecido expresamente”.

4. Igualmente, empiezan a aparecer compromisos de adecuación de los sistemas de clasificación profesional al SNCFP. Un ejemplo es el contemplado en el art. 37 del Convenio Colectivo de mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de la provincia de Barcelona (DO. Generalitat de Catalunya 2008), que determina como función de las partes firmantes del convenio:

“También se unificarán criterios que faciliten la vinculación de la formación continua sectorial con el sistema de cualificaciones y clasi-

ficación profesional y la conexión de ésta con el sistema nacional o autonómico, a los efectos de determinar los niveles de la formación continua del sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el sistema”.

5. No es infrecuente que los convenios colectivos contengan previsiones acerca de que la organización del trabajo no podrá perjudicar la formación profesional. Como ejemplos de cláusulas:

— XXIII Convenio Colectivo de la Vid de Cádiz (BO. Cádiz 7 noviembre 2007), art. 6:

“La organización técnica y práctica del trabajo no podrá perjudicar la formación profesional continua, ni justificar o producir merma alguna en las retribuciones fijas reconocidas en el presente convenio a los trabajadores; antes al contrario, los beneficios que de ello puedan derivarse habrán de utilizarse de forma que mejore no sólo la economía del empresario, sino también la de los trabajadores”¹¹⁷⁴.

— Convenio Colectivo del sector del comercio de alimentación de A Coruña (BO. A Coruña 4 marzo 2010), art. 4:

“La dirección de la empresa informará a los representantes de los trabajadores de los sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue necesarios, así como los métodos que puedan conducir a un progreso técnico y económico de la empresa, sin perjuicio de la formación profesional que todos los empleados tienen el deber y el derecho de completar mediante el aprendizaje teórico y práctico y el estudio personal”¹¹⁷⁵.

¹¹⁷⁴ En parecido sentido: Convenio Colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE 22 enero 2009), art. 11; Convenio Colectivo de la industria azucarera (BOE 23 septiembre 2009), art. 14; Convenio Colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE 14 marzo 2008), art. 5.7; Convenio Colectivo gallego de editoriales (DO. Galicia 24 noviembre 2008), art. 15; Convenio Colectivo para artes gráficas, manipulados de papel y cartón y editoriales de Bizkaia (BO. Bizkaia 13 junio 2007), art. 5.7.

¹¹⁷⁵ En parecido sentido el Convenio Colectivo del sector de Almacenaje y distribución de alimentación de Zaragoza (BO. Zaragoza 25 enero 2010), art. 6; Convenio Colectivo de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 10 diciembre 2008); Convenio Colectivo estatal del sector de mediación de seguros privados (2009-2010) (BOE 5 noviembre 2009), art. 8; I Convenio Colectivo nacional de los Servicios de Prevención ajenos (BOE 11 septiembre 2008), art. 10.

17. ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS

En el nuevo escenario creado tras la entrada en vigor de la LOCFP, en el que se ponen al servicio del SNCFP tres instrumentos: cualificaciones –identificadas y descritas en el CNCP–, formación asociada –que se concreta en la descripción de dicha cualificación y que se identifica en el CMFP– y certificación de competencias, la negociación colectiva tiene que articularse en torno a estas tres variables.

Respecto de las cualificaciones, ya se ha indicado que no son pocas las medidas que se pueden incorporar en los convenios colectivos, y ello bien porque la propia normativa deriva a la negociación colectiva la regulación de ciertos aspectos, bien porque serán los propios negociadores los que tomarán la iniciativa para conectar los compromisos y medidas de formación contemplados en los convenios colectivos con la adquisición de competencias descritas respecto de cada cualificación. Igualmente se ha indicado cómo la negociación colectiva puede influir en que la formación se conecte con la diseñada en el CMFP, y ello en el marco de acciones o iniciativas de formación de demanda o de oferta.

Queda por lo tanto un último ámbito en el que la negociación colectiva tiene un importante papel que jugar, el relativo a la forma en que se puede acreditar que una persona ha adquirido competencias por el simple desempeño de un trabajo, pudiendo incorporarse cláusulas convencionales en las que se especifique el tiempo en que un trabajador ha prestado servicios que puedan ser acreditados como experiencia laboral, posibilidad de emitir certificados en los que conste el puesto de trabajo, duración, y actividades realizadas a la terminación de los contratos temporales, etc., que servirán para una futura acreditación.

El interés por la acreditación de competencias empieza a detectarse en la negociación colectiva si bien en distintas vertientes:

1. Hay convenios colectivos en los que se insta a las Administraciones Públicas para que realicen las pruebas correspondientes para la obtención de titulaciones oficiales o de acreditación de competencias. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo de Actividades Agropecuarias de Jaén (BO Jaén 9 diciembre 2008), cuyo art. 31¹¹⁷⁶ prevé:

¹¹⁷⁶ En parecido sentido: Convenio Colectivo de sector Agropecuario de Guadalajara (BO. Guadalajara 2 septiembre 2009), art. 22; Convenio Colectivo de sec-

“Las partes firmantes, conscientes de la importancia de la formación y cualificación profesional de los trabajadores asalariados del campo, acuerdan lo siguiente:

1) *Instar a los Organismos competentes para que de inmediato realicen pruebas de cualificación profesional a los podadores de olivar y otros frutales, que permita a los asalariados que superen dicha prueba, obtener el correspondiente título de Oficial Podador e Injertador Titulado.*

Para ello, los empresarios se comprometen a colaborar en su finca o explotación con el personal contratado asalariado que lo desee, sin perjuicio del respeto al principio de libertad de contratación, en dicha tarea formativa.

En este sentido, se acuerda solicitar a la Administración Pública, y en especial a la Consejería de Agricultura, la máxima colaboración para llevar a cabo tanto los cursos de formación que en su caso sean necesarios, con las pruebas de cualificación en sus Centros de formación y Granjas de Experimentación Agraria.

Para la obtención de la titulación requerida en cada caso, los asalariados deben superar las pruebas que estimen oportunas, estando el Tribunal Calificador compuesto por representantes de los empresarios, sindicatos, y de la Administración.

2) *Igualmente las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a instar a la Administración la ampliación de estos cursos de formación al resto de cultivos y faenas que requieran especialización y estén comprendidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo.”*

2. Algunos convenios colectivos comienzan a incorporar también la posibilidad de homologación de certificados, tal es el caso del Convenio Colectivo del sector agropecuario de Málaga (BO. Málaga 14 agosto 2009), art. 21, en el que se contempla que:

“La comisión mixta instará a los organismos correspondientes a la homologación de los certificados de profesionalidad de las distintas especialidades, que también deben de ir acompañadas con la experiencia laboral, siempre de modo complementario. Asimismo, los empresarios reconocerán dicha certificación traduciéndose en el reconocimiento de la categoría”¹¹⁷⁷.

tor Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de Sevilla y su provincia (BO. Sevilla 9 octubre 2008).

¹¹⁷⁷ En parecido sentido: Convenio Colectivo del sector de Trabajadores Agropecuarios de Castellón (BO. Castellón 23 febrero 2008), en el que se vincula la prueba de cualificación a los “*podadores de cítricos y otros frutales*”; Convenio Colectivo provincial de hostelería y turismo de León (BO. León 6 agosto 2008).

3. Cada vez son más numerosos los convenios colectivos que prevén que tras la terminación del contrato para la formación, el certificado expedido por el empresario sirva para la evaluación de competencias que terminen en la obtención de un certificado de profesionalidad. Como ejemplos:

— Convenio Colectivo de trabajo para el sector de masas congeladas de Cataluña para los años 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 18 febrero 2009), art. 10 y Convenio Colectivo del sector de Comercio de Alimentación de León (BO. León 19 enero 2009), art. 45:

*“el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente, que previas las pruebas necesarias le expida el correspondiente certificado de profesionalidad”*¹¹⁷⁸.

4. Igualmente, suelen ser frecuentes los convenios colectivos que permiten que los trabajadores soliciten certificados o diplomas para que puedan acreditar sus competencias. Como ejemplos de este tipo de cláusulas:

— XV Convenio Colectivo de la industria química (BOE 29 agosto 2007), art. 81:

“Al objeto de posibilitar la acreditación sectorial de la formación recibida y/o la experiencia adquirida, el trabajador que lo solicite recibirá un diploma según el modelo que pueda elaborar el Comité Paritario Sectorial”.

— Convenio Colectivo del sector de ayuda a domicilio de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 21 marzo 2009), art. 36, que prevé en relación con los cursos en que pueden y/o deben participar los trabajadores que:

*“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”*¹¹⁷⁹.

¹¹⁷⁸ En idéntico sentido: Convenio Colectivo provincial del sector de comercio textil de la provincia de León para los años 2008 y 2009 (BO. León 9 enero 2009), art. g).

¹¹⁷⁹ En idéntico sentido: I Convenio Colectivo marco estatal de acción e intervención social (BOE 19 junio 2007), art. 48; Convenio Colectivo para la activi-

— Convenio Colectivo del sector de ayuda a domicilio de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 21 marzo 2009), en el que se prevé como objetivo de la formación profesional en el ámbito del convenio:

*“Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad”*¹¹⁸⁰.

— Convenio Colectivo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009 y 2010 (BO. La Rioja 3 noviembre 2008), capítulo IV:

“Asimismo, en caso de que los títulos expedidos no alcancen las horas exigidas por el Real Decreto 331/1997, las empresas se comprometen a facilitar un certificado de la experiencia y capacitación práctica de los trabajadores que complete el cómputo de horas exigido”.

5. En algunos convenios colectivos ya se contempla como profesión “certificada”, aquella que se corresponde con las cualificaciones certificadas profesionalmente. Un ejemplo es el previsto Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Viajeros por carretera de

dad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009 y 2010 (BO. La Rioja 3 noviembre 2008), Capítulo IV; Convenio Colectivo del sector de Ayuda a Domicilio de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 1 abril 2009); Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de las Provincias de Valencia y Castellón (DO. Comunitat Valenciana 7 agosto 2009); Convenio Colectivo del sector de Ayuda a Domicilio de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 1 abril 2009), Capítulo IV.

¹¹⁸⁰ Convenio Colectivo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009 y 2010 (BO. La Rioja 3 noviembre 2008), Capítulo IV; Convenio Colectivo para el sector de pompas fúnebres de Galicia (DO. Galicia 21 febrero 2008); Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 20 enero 2009), Artículo 29, que determina que: *“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”*; Convenio Colectivo para la actividad de ayuda a domicilio de Galicia (DO. Galicia 16 febrero 2010), Artículo 24.

los servicios discrecionales y turísticos regulares temporales y regulares de uso especial de la Comunidad de Madrid (BOCAM 19 agosto 2009), disposición adicional octava:

“Se reconoce la oficialidad de la profesión de conductor, dada la obligatoriedad de disponer de una formación profesional versada en el RD 1032/2007 (BOE 2-8-2007) así como para facilitar el reconocimiento de las enfermedades profesionales inherentes a las funciones de este trabajo por parte de las Administraciones públicas pertinentes. Para este último fin, la comisión paritaria llevará a cabo las gestiones oportunas”.

6. También se contemplan compromisos para colaborar en el diseño del CNCP y el correspondiente repertorio de certificados de profesionalidad. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo estatal del sector de fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves (BOE 21 noviembre 2008), art. 55:

“La Formación Profesional permanente deberá contar además, por parte de las AA PP con un sistema nacional de cualificaciones profesionales homologadas y catálogo común de Certificados (carné profesional), definiendo los títulos y el sistema de convalidaciones de las empresas y las personas de sus plantillas”.

18. ACCIONES DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN Y MEDIDAS DE INFORMACIÓN: ESPECIAL REFERENCIA A LAS MEDIDAS DE ORIENTACIÓN CURRICULAR

Siguiendo el mapa de la formación profesional diseñado, es recomendable que en los convenios colectivos se prevean medidas que fomenten la investigación respecto de la forma en que se deben adecuar las cláusulas convencionales sobre las que se proyecta la formación profesional, al nuevo escenario creado. Si bien como se avanzó dicha misión se encomendaba a las Comisiones Paritarias, la negociación colectiva podría haber incorporado otras fórmulas, como participación en la redacción del clausulado sobre materias de formación profesional a expertos, desarrollo de investigaciones sobre las necesidades formativas del sector, acciones de divulgación del CNCP –en particular respecto de la familia profesional a la que pertenecería el convenio–, etc.

Especialmente importante es que el convenio colectivo contemple medidas para informar a los trabajadores sobre las posibilidades que ofrece el nuevo mapa de la formación profesional. Las razones son poderosas, ya que sólo a través del conocimiento de cuáles son los itinerarios de formación que se pueden seguir, los trabajadores conseguirán mejorar sus cualificaciones y alcanzar los loables objetivos pretendidos con la articulación de este nuevo Sistema.

En la negociación colectiva analizada se detectan distintas líneas de consenso:

1. Convenios colectivos que adquieren compromisos para estudiar las necesidades de formación¹¹⁸¹. Ello es patente sobre todo en el marco de la negociación colectiva asociada a la familia profesional de “Sanidad”¹¹⁸², o en la de “Transporte y Mantenimiento de Vehículos”, en las que se contempla, entre otras posibilidades, la elaboración de *“un cuestionario de estudio sobre las necesidades formativas a cumplimentar por las empresas y entidades, resultando un mapa de valoración de los distintos ámbitos formativos que planifique un plan de formación”*¹¹⁸³.

¹¹⁸¹ Convenio Colectivo Provincial para el sector de “Comercio de Alimentación” de Valladolid (BO. Valladolid 18 marzo 2009), art. 32; Convenio Colectivo de ámbito provincial para el sector de elaboración de pastelería, confitería y repostería de la provincia de Lugo (BO. Lugo 28 marzo 2009), art. 22.

¹¹⁸² Un ejemplo de ello es la previsión contenida, por ejemplo, en el Convenio Colectivo del sector de Ayuda a Domicilio de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 1 abril 2009), Capítulo IV; Convenio Colectivo para el sector de pompas fúnebres de Galicia (DO. Galicia 21 febrero 2008), art. 41; Convenio Colectivo del sector de oficinas de farmacia de Alicante (BO. Alicante 24 octubre 2008), en el que se contempla: *“Para ello, las partes firmantes creen conveniente colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados. En esta perspectiva, las partes firmantes de este convenio acuerdan adherirse al segundo Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito por las confederaciones de CC OO, UGT, CIG, y CEOE CEPYME, según Resolución de 14 de enero de 1997, publicada en el BOE número 128, del 1 de febrero”*.

¹¹⁸³ Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 20 enero 2009), Artículo 29; Convenio Colectivo de empresas de autotaxis y alquiler de vehículos con conductor de la provincia de Barcelona para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 26 mayo 2008); Convenio Colectivo del sector de transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 25 octubre 2007).

2. Existe interés por desarrollar acciones de orientación curricular –aquéllas que permiten que el trabajador se cualifique–, encontrándose convenios colectivos que adquieren compromisos para crear un itinerario curricular de formación mediante la investigación de las necesidades formativas del sector. Un ejemplo es el previsto en el Convenio Colectivo del sector de campo de la provincia de Granada (BO. Granada 18 mayo 2009) art. 33, en el que consta:

“Las partes firmantes, conscientes de la importancia de la formación y cualificación profesional de los empleadores y trabajadores ocupados (cualquiera que sea su relación contractual o desocupados), acuerdan: (...).

4. Crear un itinerario curricular de la formación mediante estudios de las distintas especialidades presentes y futuras del sector agrario, forestal y pecuario de la provincia y se prestará una especial atención a la programación”¹¹⁸⁴.

3. En relación con la evaluación de las acciones de formación desarrolladas, hay convenios colectivos que prevén la realización de estadísticas de formación. Un ejemplo es el contenido en el Convenio Colectivo para el sector de carpintería, ebanistería y varios de Asturias (BO. Principado de Asturias 23 abril 2008), art. 25. 5:

“Con fines estadísticos, relacionados con la formación y para favorecer tanto la inserción laboral de nuevos trabajadores, como para cubrir las necesidades de las empresas, todas las empresas que se rijan por el presente Convenio, deberán presentar el modelo que a continuación se inserta en LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL SAVIASTUR en un plazo máximo de tres meses desde su publicación en el BOPA el primer año, y posteriormente dentro del primer trimestre de cada uno de los años de vigencia del Convenio”.

4. Generalmente, la realización de acciones de investigación, estudio, innovación o evaluación, se corresponde con las funciones de las Comisiones Paritarias creadas en el convenio colectivo, con distintas variantes en atención al mayor o menor nivel de competencias otorgadas. Como ejemplos de cláusulas de este tipo:

¹¹⁸⁴ En parecido sentido, Convenio Colectivo del sector agropecuario de Málaga (BO. Málaga 14 agosto 2009); Convenio Colectivo de sector Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de Sevilla y su provincia (BO. Sevilla 9 octubre 2008).

— Convenio Colectivo de comercio en general de Cáceres (DO. Extremadura 4 julio 2008), art. 33:

“Las partes firmantes de este Convenio, a través de su Comisión Paritaria, se comprometen a mantener reuniones periódicas para analizar de un lado las necesidades formativas más urgentes del sector, determinar los cursos y actividades más adecuadas para cubrir tales necesidades y recabar de los organismos oficiales competentes (INEM, Junta de Extremadura, Fundación tripartita para la Formación y el empleo) los medios financieros necesarios para llevar a cabo tales actividades formativas bajo el control de las Organizaciones Patronales y Sindicales firmantes del Convenio”.

— Convenio Colectivo estatal del sector de mediación de seguros privados (2009-2010) (BOE 5 noviembre 2009), art. 27:

“La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua llevará a cabo, o respaldará, cuantas iniciativas resulten convenientes respecto de los estudios y proyectos en curso, o que puedan auspiciarse, por parte de las autoridades educativas o laborales competentes, que afecten a la acción formativa o a las titulaciones relacionadas con el Sector de la Mediación”¹¹⁸⁵.

— En la familia profesional “Hostelería y Turismo”, la elaboración de dichos estudios se vincula a la competencia de la Comisión Sectorial Estatal de formación, por indicación del III Acuerdo laboral de ámbito estatal del sector de hostelería (BOE 25 febrero 2008):

“g) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales como en el Ministerio de Educación y Cultura y especialmente los estudios sectoriales que sobre Formación Profesional hayan podido elaborarse”.

¹¹⁸⁵ En parecido sentido, Convenio Colectivo de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 10 diciembre 2008).

V. CONCLUSIONES

PRIMERA.—La permanente evolución y transformación del Derecho comunitario sobre formación profesional, que a modo de de prueba y error ha experimentado en contexto histórico para eliminar lo creado y sustituirlo por modelos nuevos complejos, ha llevado a que sea difícil conocer cuáles son los objetivos que pretende, qué derechos se pueden ejercer para alcanzar dichos objetivos —y cómo ejercerlos— y plantea dificultades para acomodar los ordenamientos jurídicos nacionales a las directrices marcadas.

La dispersión y complejidad técnica de la normativa comunitaria sobre formación profesional provoca dos tipos de disfuncionalidades: la primera refiere a las dificultades de coordinación entre los Estados miembros para adecuar sus ordenamientos jurídicos, organismos y estructuras al marco de la formación profesional creado, la segunda refiere a las dificultades de comprensión por los destinatarios —los ciudadanos— de las medidas adoptadas, de los beneficios que les reporta el sistema creado y de cómo pueden ejercer sus derechos para favorecerse de ellos, y ambos aderezados con una nueva terminología de nueva implantación y confusa en cuanto a la elaboración de sus conceptos.

Si el objetivo marcado en la Cumbre sobre Empleo de Praga de 7 de mayo de 2009 —en la que se propone un decálogo de medidas de las cuales cuatro enfatizan en la necesidad de mejorar la formación en aras a intentar alcanzar el ya lejano objetivo de Lisboa—, es acercar la formación a todos los ciudadanos y a lo largo de toda la vida para mejorar sus cualificaciones —lo que tendrá efectos positivos en el empleo—, la complejidad técnica de la normativa comunitaria sobre formación profesional y reconocimiento de cualificaciones, y la falta de claridad en la estructura del EQF-MEC, unido al diferente grado de desarrollo de los Sistemas Nacionales de Cualificaciones Profesionales, dificulta que los ciudadanos puedan ejercer el derecho a la libre movilidad de trabajadores, estudiantes y formadores, y que puedan exportar de forma temporal o indefinida las cualificaciones obtenidas en un Estado distinto a aquél en el que se desea ejercer una profesión.

SEGUNDA.—La Directiva 2005/36/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de las cualificaciones profesionales (DCP) —cuya intención era unificar en un único texto la dispersa normativa sobre reconocimiento de títulos para permitir realizar el derecho a la libre circulación—, es excesivamente técnica, lo que plantea diferentes problemas:

1. De comprensión de la norma, ya que distingue entre: cualificaciones y cualificaciones profesionales, Estado miembro de origen, Estado miembro de acogida y Estado miembro de establecimiento, y ejercicio de profesiones reguladas y no reguladas, utilizando para ello definiciones confusas que plantean no pocos problemas para que se pueda ejercer efectivamente el derecho a la libre circulación.

2. El hecho de que la DCP refiera únicamente al ejercicio de profesiones reguladas —una profesión es regulada cuando el Estado miembro de acogida exige para el ejercicio de una profesión una cualificación profesional—, favorece la movilidad de personas no cualificadas —ya que en este caso no es de aplicación la DCP— orienta la movilidad de trabajadores hacia Estados con menor reconocimiento de profesiones reguladas, y favorece la movilidad de trabajadores desde Estados que tienen un sistema de reconocimiento de cualificaciones hacia Estados que también disponen del mismo y además es similar, en detrimento del resto.

3. Ya que la DCP permite que sean los Estados miembros los que determinen el procedimiento de certificación de la experiencia profesional, es necesario que exista una labor de coordinación en la regulación de los procedimientos nacionales de certificación para permitir la movilidad de trabajadores, ya que en caso contrario sería posible que el certificado expedido por un Estado miembro no fuera reconocido por otro Estado miembro.

4. La falta de determinación en la DCP de cómo se acreditan conocimientos, la dispersión respecto de los conocimientos realmente adquiridos y acreditados en los distintos marcos nacionales, y los diferentes modelos de certificación, unido a las diferentes exigencias que los Estados pueden imponer para el ejercicio de la profesión regulada en su territorio aún cuando el trabajador esté en posesión del certificado de competencia, llevan a que en la práctica el ejercicio de la libre circulación de trabajadores también se vea limitado, por lo que también es necesario que exista coordinación ente las autoridades nacionales competentes para la expedición de certificados de profesionalidad.

5. La DCP admite que se pueda acreditar por las autoridades competentes de cada Estado miembro la experiencia profesional, permitiendo exportar la acreditación cuando las actividades cubiertas por la misma sean similares en el Estado miembro que ha reconocido la cualificación y el Estado de acogida, sin definir en qué consiste dicha similitud. Por ello, deberá nuevamente existir coordinación entre los Estados para identificar qué actividades son similares, y deberá aclararse por cada Estado, en el marco de su Sistema Nacional de Cualificaciones —en España el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP)— cuáles son las actividades que se pueden desempeñar por el portador de una acreditación de la experiencia profesional.

6. El hecho de que no se aclare cuándo el ejercicio de una profesión es temporal o indefinida —lo que permitirá la movilidad de trabajadores para prestar servicios o establecerse en otro Estado—, unido a los múltiples requisitos que exige la DCP, dificulta la libre circulación de trabajadores, derivando además el problema en los ciudadanos, quienes se pueden ver forzados por las nuevas coyunturas económicas y por las idiosincrasias nacionales a formarse en una dirección no deseada, o desplazarse por el espacio comunitario aún cuando ese no sea su proyecto vital, y que tendrán que conocer cuáles son los requisitos impuestos en los Estados miembros a los que se quiere desplazar para ejercer temporal o indefinidamente una profesión, para que pueda ejercer el derecho.

Dado el importante protagonismo que han asumido las cuestiones formativas y la importancia que tienen para la configuración de un tejido industrial competitivo y de una mano de obra moderna, preparada, adaptada a los avatares económicos y a las necesidades de la sociedad globalizada del siglo XXI, es imprescindible simplificar el tratamiento de las cuestiones relativas a la formación profesional, ya que de no ser así, ésta volverá, como en el pasado, a ser una cuestión residual, cuyas medidas están desorganizadas y son poco efectivas, impedirá que la mano de obra y las empresas españolas compitan en el mercado comunitario e internacional, y desembocará, nuevamente y como en el pasado, en un desinterés por la formación profesional.

TERCERA.— Si el siglo XIX será conocido como siglo de la conquista de los derechos sociales, y el XX el del ajuste de los derechos sociales a los requerimientos de una economía globalizada, el XXI está llamado a ser el siglo en el que los trabajadores adquieran

un nuevo protagonismo en un mundo globalizado, y ello, entre otras cuestiones, gracias a la reformulación del derecho a la formación profesional, que como la tela de la araña, se proyectará sobre todos y cada uno de los derechos que la Constitución Española reconoce a los ciudadanos y especialmente a los trabajadores.

En esta primera década del siglo XXI, y a pesar de las voces que reclaman la necesaria discusión sobre los efectos beneficiosos de un cambio de la formación profesional en nuestro país –ajustado a la nueva estructura creada comunitariamente–, la materia no ésta suscitando el debate que necesariamente debería existir. Las razones son muchas, si bien podrían resumirse en tres:

1. Las dificultades a la hora de conocer los trascendentales cambios fomentados desde instancias comunitarias. El protagonismo que en Europa se está dando a la formación profesional, sólo ha llegado a nuestro país en los últimos años y de forma claramente mejorable. Pocos son los que conocen qué se tiene que hacer y muchos menos los que saben cómo se puede hacer. A ello no han beneficiado los continuos debates relacionados con la política educativa –con la que la sociedad sigue vinculando la formación profesional– y que han colocado en un segundo plano las importantes reflexiones que los interlocutores sociales han realizado en torno a los beneficios de acogerse al tren de las reformas en la política de formación profesional. Y tampoco ha ayudado la oscuridad de las medidas –fundamentalmente legislativas– que se han adoptado en España, derivadas, entre otros motivos, de la complejidad técnica de las normas comunitarias y de las dificultades de implantación en los ámbitos nacionales.

2. El cansancio de los sujetos que tienen un papel fundamental que asumir en la dotación a la formación profesional del peso específico que ésta realmente tiene, fundamentalmente los interlocutores sociales, que ven cómo tienen que replantearse –esta vez de una manera profunda y meditada– el papel que pueden jugar en su fomento. Las razones son múltiples:

A) Las dificultades a la hora de conocer en qué consiste la nueva formación profesional del siglo XXI,

B) La complejidad de la normativa y de las medidas actualmente existentes, y

C) La inercia a la hora de continuar con medidas anticuadas, a las que ya están acostumbrados, y que tampoco han resultado ser tan nefastas.

3. La confusión social existente respecto del papel que juega la formación profesional; los trabajadores y muchos empresarios, fundamentalmente de las PYMES, no tienen claros ni qué objetivos persigue, ni la finalidad que pretende alcanzar, ni los beneficios que les puede reportar una nueva reformulación de la formación profesional en nuestro país.

CUARTA.—La formación profesional de este siglo se caracteriza por haber sufrido un cambio respecto de lo hasta ahora conocido, y ello como consecuencia de las innovaciones legislativas que, ajustadas al diseño comunitario, pretenden establecer conexiones entre los tradicionales subsistemas de formación profesional —reglada, ocupacional y continua—, para favorecer la formación profesional de todos los individuos y a lo largo de toda la vida. Las modificaciones incorporadas en la articulación de la formación profesional, provocan dificultades de conocimiento y/o comprensión de las diferentes estructuras, acciones e iniciativas que se pueden desarrollar por los sujetos protagonistas de ésta: empresarios, trabajadores, Administraciones Públicas, interlocutores sociales, etc.

1. Las primeras provienen de un cambio de concepción de la formación profesional, que pone en el escenario nuevos términos con los que se relaciona la formación profesional de este siglo. La definición contemplada en el art. 9 LOCFP, elimina la subdivisión en compartimentos estancos de iniciativas y acciones de formación en atención a la finalidad y sujetos a los que se dirige. Ello se realiza en el marco del SNCFP, que conecta acciones formativas del sistema educativo con las que se implementan en otros ámbitos, y que sigue un modelo complejo, construido en torno a cualificaciones profesionales y competencias, que conectan experiencia laboral con formación.

2. Las segundas derivan de la complejidad del Sistema articulado en torno a la formación profesional. El mejor modo de conseguir que la formación sirva a los trabajadores, a la sociedad en general y a los requerimientos productivos de cada momento, es conocer con cierto detalle en qué consisten, como trabajan, qué finalidades persiguen y cuáles son los objetivos que se pueden alcanzar por todas y cada una de las herramientas del SNCFP. Éste se construye sobre tres pilares: el CNCP, el CMFP, y un sistema de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias, diseñados teniendo en cuenta el tejido productivo del país y las necesidades o requerimientos de formación de sus ciudadanos, y sirviendo a la finalidad de fomentar la movilidad de

trabajadores –en territorio nacional y comunitario–, permitir el acceso a la formación a lo largo de la vida, y orientar la formación a los objetivos de las políticas de empleo –activas y de mantenimiento–. A pesar de la compleja articulación del Sistema, su conocimiento es fundamental en el contexto actual de la formación profesional, ya que sólo de este modo se podrán emprender iniciativas de formación, se podrán desarrollar acciones formativas, y los trabajadores –y la sociedad en general– podrán diseñar su estrategia de formación.

QUINTA-Quienes confían en que la formación se convierta en la nueva herramienta que permita la mejora de la empleabilidad, la mejora de la competitividad y la consecución del pleno empleo en condiciones más seguras y con mayores beneficios sobre la población sobre la que se proyecta, no ven satisfecha su necesidad de dar respuesta a los requerimientos de formación sobre cuestiones de formación. Para que la nueva realidad que se está dibujando –aún hoy todavía, con los continuos cambios, transformaciones y mejoras, entre otras, del CNCP y del CMFP– se materialice, es preciso realizar una importante labor de formación (¿sensibilización?) sobre cuestiones relativas a: la nueva formación profesional, su conexión con los derechos laborales y con la economía, las posibilidades de acceso a la misma, la interconexión entre trabajo y formación profesional que se imparte desde el sistema educativo, la forma de certificación –sobre todo de la experiencia profesional–, el procedimiento de negociación, el proceso de implementación en las empresas de estrategias de formación, etc.

La considerada “formación sobre la formación”, tiene que ser planificada, estratégica y orientada. Para ello, sería conveniente la creación del “orientador en formación”, figura distinta del orientador socio-laboral, por cuanto su misión no es lograr simplemente que el individuo mejore el procedimiento de búsqueda de empleo, sino ayudar en el desarrollo de la estrategia de formación de cada persona en atención a sus intereses personales o profesionales.

Esa formación, además, tiene que ser diferente en atención al colectivo al que se dirige:

A) El primer grupo sería el de los sujetos encargados de diseñar la formación. En la actualidad se detecta que las iniciativas o acciones de formación no siempre –con excepcionales supuestos– se diseñan y emprenden teniendo como referencia el SNCFP –especialmente en atención a las cualificaciones que identifica y la formación

asociada a la misma-. Esta falta de ajuste puede ser debida: a los impulsos comunitarios para conseguir el long-life learning o el e-learning –que no siempre están orientados al empleo–, al desconocimiento de la nueva articulación de la formación profesional, o a la falta de personal preparado para formar en dichas cuestiones.

B) El segundo grupo sería el de los formadores, éstos deben ser especialistas, pudiendo ser personal profesionalizado –cuya función laboral es la formación– o especializado pero no profesionalizado, es decir, los propios trabajadores y/o empresarios con conocimientos rigurosos sobre cuestiones formativas. Para ello sería preciso o bien reconocer en la legislación laboral las posibilidades formadoras de este personal cualificado –a semejanza de los tutores en los contratos en prácticas o para la formación– o bien reconocer ciertos derechos adicionales en la negociación colectiva a quienes ejerzan dichas funciones –mejoras retributivas, reducción de jornada, certificación de las competencias, etc.–.

C) Los empresarios también requieren formación, no sólo para sí mismos y para mejorar la competitividad de sus empresas, sino también para los trabajadores que trabajan en ellas. Dado que muchos lo perciben como un coste respecto del que no existe certeza de los beneficios que les puede reportar, la negociación colectiva debe ser el instrumento idóneo para cambiar esta tendencia.

D) Los trabajadores. Dos son los problemas principales para el acceso a la formación del colectivo de población empleada o en búsqueda de empleo. El primero deriva en que todavía hoy se percibe la formación como un coste, que no redunda en un beneficio a corto plazo, el segundo proviene de la carencia de una formación específica, vinculada a los puestos de trabajo y a las necesidades reales de las empresas. Es fundamental que los trabajadores conozcan cómo se articula el SNCFP, qué cualificaciones se les exigen, cuáles son las ofertas de formación y cómo pueden participar en acciones formativas concretas, y qué formación podrían demandar.

E) Los futuros trabajadores. La población en general también tiene que ser consciente de los beneficios de la formación. Los esfuerzos dedicados a la configuración de una nueva realidad de la formación profesional no van de la mano de una mayor aceptación social. Todos los grandes cambios exigen tiempo para que sean aceptados y para que formen parte de la cotidianidad de los individuos, pero el retraso en las labores de sensibilización y orientación a la sociedad receptora de la formación, no harán más que dificultar el proceso ya iniciado.

SEXTA.—Parece conveniente acercar la formación que se imparte desde el sistema educativo a la población empleada. Hasta el momento el diseño de la oferta de formación del sistema educativo ha tenido en cuenta las exigencias de cualificaciones del mercado de trabajo para permitir la transición de la educación al empleo —sobre todo de jóvenes—, pero a pesar de que ésta se acerca a toda la sociedad, todavía su oferta no es atractiva para la población empleada.

En el marco de la formación profesional para el empleo, es fundamental que las acciones sean coordinadas, de forma que la formación de oferta y de demanda, permitan la adquisición o mejora de las cualificaciones de los trabajadores. Para ello es imprescindible que los recursos de información sobre las ofertas formativas sean efectivamente transparentes.

Cualquier persona que quiera participar en acciones formativas tiene que superar dos obstáculos:

1. El primero es consecuencia del desconocimiento, nueva-mente, de cómo se articula la formación profesional en nuestro país. Los trabajadores no cualificados no son conscientes de la importancia de orientar su formación a la adquisición de competencias, y los que sí las han adquirido no tienen certeza acerca de con qué cualificación se vincula dicha competencia, a qué familia profesional y nivel pertenece, y no han tomado la suficiente conciencia acerca de la importancia de acreditarlas y de mejorar sus cualificaciones participando en acciones formativas de un nivel superior de cualificación de la misma familia profesional o de otras. Para evitar estos desajustes, es fundamental que en el ámbito de las empresas —para los trabajadores empleados— o a través de instrumentos que se creen por las autoridades competentes —según la distribución competencial entre Estado y Comunidades Autónomas en atención a la formación del sistema educativo y formación para el empleo dirigida a colectivos particularizados—, se ofrezca orientación sobre cuáles son las competencias que podrían acreditarse y cuáles son las posibilidades de adquisición o mejora de las cualificaciones.

2. El segundo es consecuencia de la insuficiencia de instrumentos coordinados que permitan una información veraz sobre cuáles son las acciones de formación en las que pueden participar tanto empresas como trabajadores. La multiplicidad de iniciativas puestas en práctica en ámbitos diversos, lleva a que la información esté diseminada según quién sea quien ha puesto en marcha dicha iniciativa o acción de formación. Así, una persona tendrá que conocer cuál

es la estructura administrativa estatal o de las Comunidades Autónomas, para identificar en qué lugar puede conseguir información necesaria para adquirir o mejorar sus cualificaciones o simplemente acreditarlas. La página del INCUAL ofrece información sobre el CNCP y el CMFP, y remite a las páginas de distintos organismos e instituciones cuando se solicita información sobre acciones formativas. A su vez, las Asociaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales informan sobre las acciones que desarrollan, y existen empresas y centros de formación que también han diseñado procedimientos de información sobre las acciones formativas que están desarrollando. Sin embargo, no existe un organismo que coordine la información sobre las acciones formativas. Sería una cuestión a explorar la creación de oficinas de información sobre cualificaciones, que dispusieran de información sobre cuál es la oferta de formación, a quién va dirigida, cuáles son los requisitos para participar en las mismas, qué competencias se adquieren por la participación en acciones formativas, cómo se pueden acreditar competencias y obtener certificados de profesionalidad, en qué centros y en qué lugares se han desarrollado acciones formativas relacionadas con las distintas cualificaciones, en qué consiste la formación –horario, centro de impartición, modalidad, posibilidad de compatibilizar formación con trabajo o con vida personal, etc.– cuáles son las posibilidades para adquirir cualificaciones o mejorarlas, etc. La página del INCUAL podría ser un instrumento adecuado para centralizar dicha información y universalizarla virtualmente, poniendo a disposición de la sociedad sus recursos para orientar sobre estas cuestiones.

Para ello es fundamental que se desarrollen acciones para centralizar la información sobre las iniciativas y acciones de formación. Según el nuevo mapa de la oferta formativa –del sistema educativo y del subsistema de formación para el empleo, y en sus dos vertientes, formación de demanda y de oferta– son múltiples las iniciativas que se pueden emprender y en las que se puede participar –acciones formativas de las empresas, acciones de formación dirigidas prioritariamente a trabajadores ocupados y desempleados, acciones formativas con compromisos de contratación, en alternancia con el empleo, etc.–, y ello en distintos ámbitos –estatal, Comunidad Autónoma, local, empresa, etc.– por distintos procedimientos, impartida por múltiples centros y en relación con la adquisición de múltiples competencias y en atención a diferentes cualificaciones de distintos niveles y familias profesionales. Esta multiplicidad de oferta provoca que en la práctica sea difícil participar en acciones formativas con-

cretas, muchas veces como consecuencia de la compleja estructura de información sobre las ofertas de formación, que no es accesible. Existen procedimientos que, coordinados, podrían facilitar el centralizar dicha información: existe un procedimiento telemático de comunicación de las acciones formativas desarrolladas por las empresas, registros de entidades o centros de formación, etc. en los que se identifican las acciones formativas que se están desarrollando, por lo que sólo quedaría utilizar los mismos para centralizar la información en quién se considere competente. Nuevamente el INCUAL puede servir a este objetivo, debiendo canalizar la información sobre todas las ofertas de formación y en todo el territorio nacional.

SÉPTIMA.—A pesar del importante protagonismo que debe asumir la negociación colectiva para acercar la formación a los trabajadores, y para cubrir las necesidades empresariales de mayor capacitación de la fuerza de trabajo y mejora de la productividad —ya que es la mejor fórmula para canalizar demandas de formación de las empresas y trabajadores, y permite acercar la formación profesional según el nuevo mapa creado a toda la sociedad—, se detectan innumerables vacíos, y ello a pesar de la labor “educativa” que puede asumir el convenio colectivo.

1. Con carácter general, no existen grandes dosis de imaginación en los negociadores, que simplemente se limitan, en la práctica totalidad de los convenios colectivos examinados, a tratar aquéllas cuestiones respecto de las cuales el legislador ha dado el protagonismo a la negociación, yendo incluso a reproducir la norma sin modificaciones o remitir a ella. En particular, la práctica totalidad de los convenios colectivos —salvo raras excepciones— contienen disposiciones en las que se regulan:

A) Cuestiones formativas relacionadas con los contratos para la formación.

B) Cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo, especialmente permisos de que disponen los trabajadores o ajustes de jornada por motivos formativos.

C) Formación en prevención de riesgos laborales.

D) Derecho a la formación durante la excedencia o tras ésta.

Todavía sin embargo la negociación colectiva no presta atención a cuestiones como:

- A) Requisitos/Exigencias de formación para el acceso a determinados niveles de cualificación.
- B) Ajuste de los sistemas de clasificación profesional a las familias y niveles del CNCP.
- C) Reconocimiento de competencias.
- D) Importancia de la experiencia laboral y forma de acreditación.
- E) Estudio de las necesidades de formación en el sector productivo y en la empresa.
- F) Adecuación de las funciones a las cualificaciones de los trabajadores.
- G) Reconocimiento salarial en atención a la cualificación.
- H) Conexión entre adquisición de competencias y fomento del empleo y promoción profesional, etc.

2. Si bien no puede obviarse que existen dificultades en el desarrollo de los procesos negociadores para la incorporación de cláusulas de formación, éstas deberían salvarse teniendo en cuenta, en contexto global y coordinado, cuáles son los beneficios resultantes de los acuerdos que se alcancen durante los procesos de negociación, su escaso coste, y la facilidad para articular medidas de fomento de la formación. Por ello es fundamental no sólo mejorar las relaciones entre los sujetos negociadores, sino además intentar identificar en cada proceso de negociación, aquellas cuestiones formativas sobre las que se pueden lograr acuerdos beneficiosos para empresarios y trabajadores, y que no influyen notablemente otros bloques negociadores –jornada, salarios, etc.–.

3. Para un correcto tratamiento de la formación en la negociación colectiva, es fundamental poner en práctica medidas –ya dispuestas en la normativa– de apoyo, acompañamiento y complementarias, que sirven para mejorar el conocimiento acerca de la estructura de la formación profesional y cuáles son las medidas que pueden negociarse, para lo que se exige formar a los negociadores en cuestiones relacionadas con la negociación de cláusulas de formación, además de dotar de ayudas para la realización de acciones formativas.

OCTAVA.—Tradicionalmente la negociación colectiva se ha articulado en torno a sectores productivos que no se corresponden con el diseño de familias profesionales del CNCP –y ello aún cuando en el CNCP, por definición, se incluyen cualificaciones identificadas en los sectores productivos–. Ello ha derivado en que existan

dos líneas de identificación de sectores productivos diferenciadas: por un lado la creada al diseñar el CNCP en torno a familias profesionales, y por otro, la negociación colectiva sectorial real, lo que provoca disfunciones y plantea problemas, tanto en la posibilidad de incorporación en los convenios colectivos negociados de cláusulas que vinculen medidas o acciones concretas de formación con las diseñadas en el CNCP, como en la orientación del clausulado a la adquisición de competencias que permitan a los sujetos cualificarse de acuerdo con la estructura creada en el CNCP.

El acercamiento entre estructura de la negociación sectorial y el CNCP, debe producirse. Ello no exige que exista una total correspondencia entre ambas, ya que obligaría, en un proceso en cadena a:

1. Identificar nuevos sectores durante el proceso de negociación en correspondencia con la estructuración del CNCP.
2. Hacer desaparecer del panorama negociador aquellos convenios colectivos que no se correspondieran con los sectores incluidos en las familias profesionales identificadas en el CNCP.
3. Modificar las estructuras organizativas de las Asociaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales para adecuarse al nuevo marco de negociación.

Además, no serviría al espíritu diseñado por la LOCFP al crear el SNCFP, ya que podría orientar el proceso de negociación a la adquisición de competencias específicas, impidiendo la transferencia de cualificaciones hacia sectores productivos distintos.

Pero lograr el acercamiento es fundamental. Para ello es preciso que se rediseñe el marco de negociación, para ajustarlo lo más posible al CNCP, lo que favorecería la inclusión de cláusulas de formación en los convenios colectivos que consiguieran los objetivos de mejorar las cualificaciones de los trabajadores e incrementar la productividad y la competitividad de las empresas. Ello puede conseguirse en un procedimiento de tres pasos:

1. Establecer una correspondencia entre ámbito funcional del convenio colectivo y estructura del CNCP –especialmente en relación con las familias profesionales identificadas–.
2. Conocer cuáles son las cualificaciones identificadas en la familia profesional con que se correspondería el convenio colectivo, qué competencias describe, qué formación se asocia a la misma, cuáles son las acciones que se pueden emprender para adquirir o

mejorar por los sujetos participantes en acciones formativas concretas, las cualificaciones identificadas en el marco de dicha familia profesional, y qué materias son susceptibles de negociación.

3. Negociar cuestiones formativas asociadas a la adquisición de competencias y mejora de las cualificaciones, y ello en relación con las distintas posibilidades que la normativa permite que sean tratadas en convenio colectivo.

NOVENA.—Es desigual la regulación de aspectos formativos en los convenios colectivos de sectores productivos de las distintas familias profesionales, detectándose un mayor interés en incluir en los convenios colectivos cláusulas de formación, cuando la negociación colectiva sectorial estatal deriva a la negociación colectiva de ámbito inferior la determinación de acciones concretas, o cuando por las propias características de las actividades que se desarrollan en ese sector, se exige una formación especializada. Además, hay que indicar que el mayor o menor desarrollo de la materia en la negociación colectiva, se conecta con el mayor o menor desarrollo del CNCP y de la formación asociada a las cualificaciones que contempla y que se contiene en el CMFP. Así, a mayor desarrollo de las cualificaciones en una familia profesional en particular, más y mejores son las cláusulas convencionales que se contemplan en los convenios colectivos de los sectores pertenecientes a dicha familia profesional.

Comienzan a despuntar sectores productivos en los que la formación profesional tiene un tratamiento moderno. En estos supuestos comienzan a aparecer en los convenios colectivos cláusulas relativas a:

1. Comisiones paritarias con competencias específicas en materia de formación. En general, suelen aparecer en los convenios colectivos sectoriales estatales —ya que la normativa prevé su creación y le otorga competencias— si bien también empieza a contemplarse la creación de comisiones paritarias de empresa —especialmente en los convenios colectivos de la familia profesional “Química”— o subcomisiones con competencias de estudio de necesidades de formación, orientación a los trabajadores sobre mejora de sus cualificaciones o acreditación de competencias, diseño y evaluación de planes de formación, etc.

2. Planes de formación de empresa —especialmente en los convenios colectivos de la familia profesional “Energía y Agua” y “Servicios Socioculturales y a la Comunidad”— en los que se inclu-

yen cuestiones como adecuación de las acciones formativas a los requerimientos o necesidad de cualificaciones en el ámbito el convenio, obtención de certificados de profesionalidad, realización de estudios –a veces contando con expertos externos– sobre necesidades de formación o adecuación del sistema de clasificación y ascenso al CNCP, etc.

3. Conexión entre cualificación –o participación en acciones formativas– y contratación o ascenso –especialmente en las familias profesionales “Hostelería y Turismo” y “Transporte y Mantenimiento de Vehículos”–.

4. Medidas que incentivan la participación en acciones formativas –especialmente en los convenios colectivos de la familia profesional “Hostelería y Turismo” y “Servicios Socioculturales y a la Comunidad”– de diverso tipo aunque fundamentalmente económicas.

5. Obligación de implementar acciones de formación en las empresas –especialmente en los convenios colectivos de las familias profesionales “Agraria” y “Sanidad”, o de participación en acciones formativas –especialmente en los convenios colectivos de las familias profesionales “Agraria”, “Administración y Gestión” y “Comercio y Marketing”–.

6. Sanciones en supuestos de no participación en acciones formativas obligatorias.

7. Derecho a la formación en situaciones de reestructuración –especialmente en los convenios colectivos de la familia profesional “Imagen y Sonido”– o para colectivos particularizados.

8. Regulación de las prácticas no laborales –especialmente en los convenios colectivos de la familia profesional “Química”–.

9. Mecanismos de acreditación de competencias –especialmente a través de la experiencia profesional y homologación de certificados–, etc.

DÉCIMA.—Es fundamental el desarrollo de acciones de investigación, innovación y evaluación del tratamiento de la formación en la negociación colectiva, acciones que pueden ser desarrolladas por personal especializado externo a la negociación, y que son susceptibles de financiación. Su implementación potenciaría la formación profesional, debiendo orientarse:

1. A realizar acciones formativas que tuvieran como objeto la formación de empresarios, trabajadores y sobre todo negociadores, sobre el tratamiento de la formación en la negociación colectiva y

según el marco normativo actual, orientando el currículum formativo: al conocimiento del sistema del SNCFP, la normativa reguladora de la formación profesional, procedimiento de solicitud de subvenciones o de crédito de bonificaciones, tipos de acciones formativas que se pueden implementar según los ámbitos, etc.

2. A potenciar el tratamiento de la formación profesional en contexto moderno y en la negociación colectiva sectorial estatal, cuyo papel es fundamental para la negociación de cláusulas formativas en la negociación colectiva asociada.

3. A desarrollar planes de formación por familias profesionales y en ámbitos particularizados.

4. A mejorar la negociación de cuestiones formativas en la negociación colectiva de empresa –que está tradicionalmente orientada a la regulación de cuestiones de formación tradicionales como permisos formativos o formación de los contratos para la formación–, mejorando el conocimiento del SNCFP por los empresarios, cuadros medios o representantes legales de los trabajadores.

5. A desarrollar procedimientos de solución de las discrepancias que surjan durante los procesos de negociación de cuestiones formativas, y ello a través de formar a los negociadores sobre el desarrollo de la negociación, otorgar competencias a las comisiones paritarias para la resolución de conflictos –si bien se exige que sus integrantes estén formados en cuestiones de formación– o admitir que los servicios estatal (SIMA) y autonómicos de solución extrajudicial de conflictos, puedan asumir competencias para la resolución de conflictos sobre cuestiones formativas, etc.

6. A mejorar la formación de los asesores de las empresas –especialmente las gestorías, asesorías, abogados, economistas, y cualquier otro profesional que realice dichas funciones– acercando el conocimiento del SNCFP así como de los incentivos fiscales, bonificaciones, subvenciones, aplicación del crédito de bonificaciones, etc.

7. Cualesquiera otras que sean determinantes para acercar la formación profesional a los trabajadores y las empresas.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ALCAIDE CASTRO, M., DURÁN LÓPEZ, F., FLÓREZ SABORIDO, I., “La formación profesional no reglada de carácter político”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 1992, págs. 1243-1262.
- ALCAIDE CASTRO, M., GONZÁLEZ, M., FLÓREZ SABORIDO, I., *Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España*, Ediciones Pirámide, 1996.
- ALCAIDE CASTRO, M., DURÁN LÓPEZ, F., FLÓREZ SABORIDO, I., “Las experiencias contractuales en materia de formación profesional continua en España”, *Economía y sociología del trabajo*, núm. 18, 1992, págs. 57-80.
- ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., “Acuerdos estatales de concertación social y competencias de las Comunidades Autónomas. El caso de la formación profesional”, en *Derecho vivo del trabajo y constitución: estudios en homenaje al profesor doctor Fernando Suárez González*. (SALA FRANCO, T., RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., BORRAJO DACRUZ, E., Coords.), 2003, La Ley, Madrid, págs. 27-42.
- ÁLVAREZ MONTES, R., LEIS BLANCO, J., *La formación profesional como vía para el autoempleo: promoción del espíritu emprendedor*, Ministerio de Educación, 2005.
- ALUJAS RUIZ, J. A., “La formación ocupacional: principal medida del eje de formación de las políticas activas de mercado de trabajo en España”, *Boletín Económico ICE*, núm. 2825, 2004, págs. 15-28.
- AMOR BRAVO, E. M., “Las cualificaciones profesionales: un reto para los sistemas de educación y formación de la sociedad española”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 81, 2009, págs. 89-103.
- ANDRÉ, M. H., “Formación profesional: las experiencias en el marco europeo”, *Boletín Cinterfor*, núm. 144, 1998, págs. 25-30.
- ANTÓN ROSERA, M., BONÁS SOLÁS, M., MARTÍNEZ MÍNGUEZ L., SUGRAÑES JUSTAFRÉ, E., “¿Qué nos está aportando el cambio hacia la convergencia europea?”, *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, Vol. 8, núm. 3, 2005.
- ARBIZU ECHÁVARRI, F. M., “El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional”, *Bordón. Revista de Pedagogía*, Vol. 55, núm. 3, 2003, págs. 379-390.
- “Cualificaciones profesionales: bisagra entre el empleo y la formación”, *Avances en supervisión educativa*, núm. 7, 2007.
- “Cualificaciones y formación profesional en España: evolución, necesidades y retos futuros”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 2, 2009, págs. 3-41.
- ARRIBAS MAGRO, M. C., *Gestión de la formación continua en las administraciones públicas*, GPS, Madrid, 1999.
- AZNAR DÍAZ, I., HINOJO LUCENA, F. J., “La integración social a través del empleo y la formación: origen y evolución histórica de la Formación Profesional Ocupacional”, *Revista iberoamericana de educación*, vol. 48, núm. 6, 2009.

- AZNAR DÍAZ, I., FERNÁNDEZ NARES, S., “Enfoque organizativo del contexto de la formación profesional ocupacional desde la perspectiva de la formación para el empleo”, *La educación no formal y diferenciada: fundamentos didácticos y organizativos* (TORRES MARTÍN, C., PAREJA FERNÁNDEZ DE LA REGUERA, J.A., Coords.), CCS Editorial, Madrid, 2007.
- BARQUERO GONZÁLEZ, A., LEÓN LÓPEZ, R., PASCUAL ORTS, L. M., BLASCO SANTAMARÍA, R., “Evaluación de las necesidades de formación para la gestión por competencias”, *Metas de enfermería*, Vol. 12, núm. 5, 2009, págs. 8-12.
- BARRIGUETE GARRIDO, L. M., “De la educación para el trabajo a la formación para el empleo en el tercer sector”, *Revista complutense de educación*, Vol. 14, núm. 2, 2003, págs. 425-452.
- BARROSO BARRERO, J., “Situación actual de la formación profesional ocupacional en España: El nuevo plan de formación e inserción profesional”, *Economía industrial*, núm. 278, 1991, págs. 117-133.
- BENÍTEZ RODRÍGUEZ, N. M. “Nueva formación profesional para las industrias alimentarias”, *Alimentación, equipos y tecnología*, núm.1, 2000, págs. 203-208.
- BERECHET, C., HUERTA ARRIBAS, EL, SAN MIGUEL INZA, F., “Invertir en personas: formación y productividad en Navarra”, *Informes*, núm. 2, 2008.
- BERNÁRDEZ CANCELAS, D., “La formación profesional continua”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 1, 1997, págs. 73-78.
- BHARY, J., “La formación profesional, elemento básico del futuro en las empresas europeas”, *Capital humano*, núm. 111, 1998, págs. 60-61.
- BIURRUN ABAD, F. J., PÉREZ CAMPOS, A. I., MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., *Cuestiones laborales de derecho social comunitario*, Aranzadi, Pamplona, 2002.
- BLAS ARITIO, F. A., “La evaluación y la certificación de la competencia profesional en la Ley de Cualificaciones y de FP”, *Bordón*, Vol. 55, núm. 3, 2003, págs.391-394.
- *Competencias profesionales en la formación profesional*, Alianza Editorial, 2007.
- BUENO CAMPOS, E. J., “La formación profesional continua y la competitividad en España”, *Situación: revista de coyuntura económica*, núm. 4, 1996, págs. 167-180.
- CABALLERO SÁNCHEZ, J., *Nueva ordenación de la formación profesional ocupacional*, Granada, 1999.
- *Contexto de la formación profesional en la Unión Europea*, Granada, 1999.
- CABRERA BAZÁN, J., “La libre circulación de trabajadores y la homologación de diplomas”, *Noticias de la Unión Europea*, núm. 42, 1988, págs. 155-158.
- CÁCERES RECHE, M. P., FERNÁNDEZ MARTÍN, F. D., “Formación profesional y cualificaciones de los docentes en el ámbito de la Unión Europea: programas comunitarios”, *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, Vol. 8, núm., 2, 2005.
- CANO GALÁN, Y. “Libre circulación de trabajadores y reconocimiento de cualificaciones profesionales”. *Cuestiones actuales sobre Derecho Social Comunitario*, Laborum, Murcia, 2009.
- “Formación profesional”, *Políticas Sociolaborales*, Tecnos, Madrid, 2005.
- CANO GALÁN, Y., SEMPERE NAVARRO, A.V., “La cohesión económica, social y territorial”, *Comentarios a la Constitución Europea* (GARRIDO MAYOL, V., GARCÍA COUSO, S., Coords.), Vol. 3, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, págs. 799-844.

- “Igualdad y no discriminación en la Constitución Europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 57, 2005, págs. 119-136.
- CASARES RIPOL, J., “Formación profesional en el comercio”, *Información Comercial Española*, núm. 763, 1997, págs. 87-90.
- CASAS BAAMONDE, M. E., *Los desplazamientos temporales de trabajadores en la Unión Europea*, Cívitas, Madrid, 2001.
- CASQUERO TOMÁS, A., “Demanda e inserción laboral de la formación profesional reglada en España”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 2, 2009, págs. 213-245.
- CASTANYER FIGUERAS, F., *La formación permanente en la empresa*, Macombo, Barcelona, 1988.
- BENITO MARTÍNEZ, J., GARCÍA MARTÍNEZ, A., *Formación continua: balance y perspectivas*, DM, Murcia, 2002.
- CLEMENCEAU, P., “Los programas comunitarios de formación profesional. Treinta años de cooperación, de actuaciones y de concertación”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 3, 1994, págs. 14-21.
- CONTER, B., “La formación profesional: ¿una política activa de empleo?”, *Políticas sociales en Europa*, núm. 11, 2002, págs. 83-92.
- CRUZ VILLALÓN, J., “La negociación colectiva en el sector de oficinas y despachos”, *La negociación colectiva en el escenario del año 2000*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, págs. 415-436.
- CUENCA ALARCÓN, M., “Clasificación profesional, formación y promoción”, *Igualdad de género y relaciones laborales* (QUINTANILLA NAVARRO, B., VALDÉS DAL-RÉ, F. Dirs.), 2008, págs. 111-120.
- DASTIS QUECEDO, A., “Los beneficiarios de la libre circulación de trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia”, *Noticias de la Unión Europea*, núm. 55-56, 1989, págs. 117-124.
- DAVIS, N., “La inversión de las empresas en la formación profesional continua”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 13, 1998, págs. 77-82.
- DE ASIS BLAS ARITIO, F., RUEDA, A., *La formación profesional en España*, FUNDACIÓN ALTERNATIVAS, Madrid, 2003.
- DE ASIS BLAS ARITI, F., *Competencias profesionales en la formación profesional*, ALIANZA EDITORIAL, 2007.
- DE EUSEBIO, P., “El Observatorio Ocupacional: un dispositivo esencial en la política de formación”, *Economía y Sociología del trabajo*, núm.6, 1989, págs. 82-109.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A., “El subsistema de formación profesional para el empleo: comentario al RD 395/2007, de 23 de marzo”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2008, págs. 953-979.
- DE LA TORRE ALÓNSO, E., “La Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional”, en *La calidad actual del sistema educativo* (FRÍAS GONZÁLEZ, M. S., LÓPEZ BENITO, B., Coords.), 2005, págs. 139-142.
- DE LA TORRE PRADOS, I., “La dimensión social del capital humano: formación ocupacional y formación continua”, *Papeles de economía española*, núm. 86, 2000, págs. 266-279.
- DE LUIS CARNICER, M. P., PÉREZ PÉREZ, M., “Adecuación de la formación profesional al mercado de trabajo”, en *Negociación colectiva y prácticas laborales: perspectiva de género: Aragón, un caso de estudio* (ELÓSEGUI ITXASSO, M., Coord.), Icaria, Barcelona, 2005, págs. 24-282.
- DE SOTO RIOJA, S., “La formación profesional continua en la política social de la Comunidad Económica Europea”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 1994, págs. 1394-1408.

- DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, “Estudio sobre las acciones formativas del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional: Principales resultados”, *Economía y sociología del trabajo*, núm. 23-24, 1994.
- DREXEL, I., “La relación entre formación continua y ascenso profesional: el modelo alemán, sus virtudes y sus riesgos desde la perspectiva de la formación permanente”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 8-9, 1996, págs. 60-68.
- ECHEVARRÍA SAMANES, A. B., “Cualificar mediante la Formación Profesional, ¿quimera, realidad, anhelo?”, *Bordón*, Vol. 55, núm.3, 2003, págs. 394-364;.
- ENTRECANALES, J., “La formación en el sector de la construcción”, *Boletín del Círculo de Empresarios*, núm. 47, 1989, págs. 43-46.
- ESCODERO RODRÍGUEZ, R. J., “Movilidad funcional y formación de los trabajadores”, *Economía y sociología del trabajo*, núm. 21-22, 1993, págs. 144-153.
- ESTEBAN BERNARDO, J. A., “Las necesidades y la visión de la Formación Profesional de las grandes empresas”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 2, 2009, págs. 247-270.
- ESTEVEZ VIÑAS, L., *Necesidades formativas en la rama del metal y centros de formación: especialidades:matricería y moldes*, Estévez, 1998.
- FAVENNEC-HÉRY, F., “Trabajo y formación profesional, una frontera que se desdibuja”, *Revista internacional de trabajo*, Vol. 115, núm. 6, 1996, págs. 721-731.
- FEDERICO MANCINI, G., *La circulación de trabajadores por cuenta ajena en la jurisprudencia comunitaria*, Universidad de Granada, Granada, 1990.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., “Trabajadores comunitarios: Delimitación del sujeto activo del derecho a la libre circulación”, *Noticias de la Unión Europea*, núm. 83, 1991, págs. 91-200.
- FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, J., “Formación de recursos humanos en la empresa”, *Estudios Financieros*, núm. 232, 2002, págs. 131-184.
- FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O., MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., “La libre circulación de trabajadores: la Directiva 2004/38/CE, sus precedentes y su entorno normativo”, en *La transposición del derecho social comunitario al ordenamiento español: un balance en el XX aniversario de la incorporación de España a la Comunidad Europea* (GARCÍA MURCIA, J., Coord.), MTAS, 2005, págs. 39-74.
- FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O., “Directrices en materia de educación y formación profesional”, en *La transposición del derecho social comunitario al ordenamiento jurídico: un balance en el XX aniversario de la incorporación de España a la Comunidad Europea* (GARCÍA MURCIA, J., Coord.), Bosch, Barcelona, 2005, págs. 596-609.
- FERRER DUFOL, J., “El diálogo social y la formación profesional en España”, *Boletín Cinterfor*, núm. 148, 2000, págs. 193-206.
- FRÍAS, J., “Formación profesional ocupacional”, *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 4, 1994, págs. 15-22.
- FRIES GUGGENHEIM, E., “Preguntas frecuentes sobre la formación profesional en Europa”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 38, 2006, págs. 2-5.
- GAETANO, M., “Diez años en el Parlamento Europeo (1957-1967) Un hombre de ciencia al servicio de Europa: Discursos pronunciados en las distintas legislaturas”, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2001.
- GALIANA MORENO, J. M. “La libre circulación de trabajadores en el ámbito comunitario europeo”, en AAVV., *Libertad de circulación de trabajadores. Aspectos laborales y de Seguridad Social comunitarios. Presente y futuro* (HER-

- VÁS ORTÍZ, J. J., (Dir.), Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2002, págs. 15-34.
- GARCÍA ECHEVARRÍA, S., “Diseño y organización de la formación profesional como convergencia entre empresa y sistemas educativos: propuesta de una organización eficiente”, *Alta dirección*, núm. 152, 1990, págs. 93-107.
- “Formación profesional en la estructura empresarial vasca. Condiciones para el éxito”, *Alta dirección*, núm. 159, 1999, págs. 15-32.
- GARCÍA ESPEJO, M. I., “Formación en el trabajo y movilidad laboral”, *Papers*, núm. 59, 1999, págs. 195-219.
- GARCÍA GARCÍA, L., “Estudio relativo a las cláusulas de formación profesional en la negociación colectiva de 1991”, *Economía y sociología del trabajo*, núm. 18, 1992, págs. 89-102.
- GARCÍA MURCIA, J., “La negociación colectiva en el sector de alimentación”, *La negociación colectiva en el escenario del año 2000*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, págs. 355-376.
- GARCÍA RUÍZ, M. R. “Convergencias y divergencias entre sistema productivo y sistema educativo”, *Revista complutense de educación*, Vol. 19, núm. 1, 2008, págs. 209-226.
- “Perfil profesional y necesidades de formación en trabajadores que participan de la formación continua”, *Revista de educación*, núm. 344, 2007, págs. 225-226.
- GARCÍA SERRANO, C., TOHARIA CORTÉS, L., “Paro y formación profesional: un análisis de los datos de la Encuesta de Población Activa”, *Economía y sociología del trabajo*, núm. 19-20, 1993, págs. 172-184.
- GIGOSOS GUTIÉRREZ, M., “Detección de las necesidades de formación en el actual marco de la formación profesional”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 2, 2009, págs. 181-211.
- GÓMEZ RODRÍGUEZ DE CASTRO, F., “La formación profesional en España: del Estatuto de 1928 a la LOGSE”, *Revista española de pedagogía*, Vol. 50, núm. 192, 1992, págs. 341-352.
- GONZÁLEZ BARBERO, T. J., “La formación y el empleo: los subsistemas de formación profesional en España”, *Indivisa*, núm. 7, 2006, págs. 115-136.
- GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, J. A., MENCHERO SÁNCHEZ, M. I., BLANCO MARTÍN, J. M., “La formación profesional como generadora de mano de obra cualificada”, *Economía industrial*, núm. 277, 1991, págs. 89-105.
- GRAPPIN, J. P., *Claves para la formación en la empresa*, CEAC, 1990.
- GRAU GUMBAU, R. M., HERNÁNDEZ, E., SALANOVA SOIA, M., PEIRÓ SILLA, J. M. “La mejora de la cualificación profesional: atribución de problemas y características organizacionales”, *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, Vol. 11, núm. 30, 1995, págs. 19-34.
- GUERRERO SERÓN, A., “El enfoque de las competencias profesionales: una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo”, *Revista complutense de educación*, vol. 10, núm. 1, 1999, págs. 335-360.
- GUTIÉRREZ GARCÍA, J. M., BARTIVAS CEREZO, S. M., *La formación profesional específica*, Ministerio de Educación y Cultura, 1999.
- GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., *El desplazamiento temporal de trabajadores en la Unión Europea*, Aranzadi, Pamplona, 2000.
- HANF, G., REIN, V., “El marco europeo y nacional de cualificaciones: un reto para la formación profesional en Europa”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 42-43, 2008, págs. 121-137.
- HERNÁNDEZ GORILLO, A., “El repertorio de certificados de profesionalidad y la formación profesional ocupacional”, *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, Vol. 13, núm. 3, 1997, págs. 305-314.

- HERNÁNDEZ GOYA, M. A., CABRERA RODRÍGUEZ, L. J., “La calidad de la formación profesional ocupacional”, *La escuela del siglo XXI*, págs. 151.
- HERNANDO, S. ROQUERO GARCÍA, E., “La conformación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales en España: un proceso inacabado”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 22, 2004, págs. 113-146.
- HERRADOR BUENDÍA, F. M., “La formación profesional como política pública de estabilidad”, *Cuadernos de trabajo social*, núm. 19, 2006, págs. 173-190.
- IBÁÑEZ ARAMAYO, J., *La nueva formación profesional*, FUNDACIÓN UNIVERSIDAD EMPRESA, Madrid, 1992.
- IGLESIAS FERNÁNDEZ, C., CASTAÑO COLLADO, C., “Reorganización del trabajo, clasificación profesional y movilidad en la banca española”, *Economía y sociología del trabajo*, núms. 21-22, 1993, págs. 72-83.
- JATO SEIJAS, E., *La formación profesional en el contexto europeo: nuevos desafíos y tendencias*, ESTEL, Barcelona, 1998.
- JAULÍN PLANA, C., *La implicación de los agentes sociales en la formación profesional. El reto de empresas y sindicatos en el contexto europeo*, Hergué, Huelva, 2007.
- JIMÉNEZ JIMÉNEZ, B., *Claves para comprender la formación profesional en Europa y en España*, EUB, Barcelona, 1996.
- JÍMENEZ MOLINA, N., “Reflexiones en torno a la formación profesional y la competitividad de la empresa española”, *Economía industrial*, núm. 269, 1989, págs. 161-162.
- JOCILES RUBIO, M. I., “Familia profesional de “servicios socioculturales y la comunidad”: ¿es la FP reglada una alternativa a la universidad o un camino alternativo hacia ella?”, *Revista de educación*, núm. 336, 2005, págs. 267-291.
- JOVER TORREGROSA, D., “Formación e inserción socio-laboral”, *Revista de Estudios de Juventud*, núm. 74, 2006, págs. 95-112.
- KOVACS, I., “Trabajo, cualificaciones y aprendizaje a lo largo de la vida: Ilusiones y problemas de la sociedad de la información”, *Sociología del trabajo*, núm. 34, 1998, págs. 3-26.
- LAPEÑA LAPEÑA, A., GONZÁLEZ SÁNCHEZ, M. C., *La formación continua de los trabajadores: manual del formador*, Instituto de Formación y Estudios Sociales, 1994.
- LÁZARO LORENTE, L.M., MARTÍNEZ USARRALDE, M. J., *Educación, empleo y formación profesional en la Unión Europea*, Universitat de Valencia, 1999.
- LÁZARO SÁNCHEZ, J. L., “La libre circulación de trabajadores y las dificultades de desplazamiento de los desempleados”, *Derecho y conocimiento*, núm. 1, 2001, págs. 415-424.
- LAWSON, K., *Cómo mejorar la formación y el entrenamiento en el puesto de trabajo*, Centro de Estudios Ramón Areces, 1999.
- LUEIRO, D., “La formación profesional para el empleo: la flexibilidad en el acceso a la formación y el reconocimiento de las competencias laborales en el ámbito de la negociación colectiva en el sector metal gallego”, *Herramientas*, núm. 99, 2009, págs. 34-39.
- LUTTRINGER, J.-M., “Diálogo social sobre formación profesional en la Unión Europea: realidad y diversidad de prácticas”, *Boletín Cinterfor*, núm. 142, 1998, págs. 83-98.
- MANZANARES NÚÑEZ, J., “El conocimiento de las cualificaciones en España y su optimización”, *Economía y sociología del trabajo*, núm. 21-22, 1993 págs. 160-168.

- “Nueva formación profesional y “transparencia” de las cualificaciones”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 4, 1994, págs. 23-31.
- MARCELO GARCÍA, C., “Estudio sobre estrategias de inserción profesional en Europa”, *Revista iberoamericana de educación*, núm. 19, 1999, págs. 101-144.
- MARHUENDA FLUIXÁ, F., “La formación para el empleo de jóvenes sin graduado, educación, capacitación y socialización para la integración social”, *Revista de educación*, núm. 341, 2006, págs. 15-34.
- MARIJUÁN MARIJUÁN, V., MARONES ALONSO, J., “Intriga ante una ley ¿integradora? de cualificaciones y formación profesional”, *Bordón*, Vol. 55, núm. 3, 2003, págs. 395-408.
- MARRERO CABRERA, J. L., “La formación profesional en el sector comercio”, *Información Comercial Española*, núm. 713, 1992, págs. 79-88.
- MARTÍN, E., *Formación profesional y contrato de trabajo: un estudio sobre la adquisición de cualificación profesional a cargo de la empresa*, La Ley-Actualidad, 1998.
- MARTÍN ARTILES, A., LOPE PEÑA, A., “Dinámica de las cualificaciones y políticas de recursos humanos”, *Economía y Sociología del trabajo*, núm. 21-22, 1993, págs. 115-128.
- MARTÍN PUEBLA, E., “El marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente: un instrumento para fomentar la movilidad laboral y la transparencia del mercado de trabajo”, *Relaciones laborales*, núm. 1, 2009, págs. 1099-1109.
- MARTÍN VALVERDE, A., “El contenido instrumental del derecho de libre circulación de trabajadores: del Tratado de Roma al Tratado de Ámsterdam”, *Cuadernos de derecho judicial*, núm. 7, 2002, págs. 75-98.
- MARTÍNEZ PIÑEIRO, E., *As políticas activas de emprego en Galicia: o Plano Nacional de Formación e Inserción Profesional*, SANTIAGO DE COMPOSTELA, 1998.
- MARTÍNEZ USARRLADE, M. J., *Formación profesional comparada: un estudio aprendiendo de la práctica. Análisis comparado de la Formación Profesional en España y Alemania*, Tirant lo Blanch, 2001.
- *Historia de la formación profesional en España: de la Ley de 1955 a los programas nacionales de formación profesional*, Universitat de Valencia, 2002.
- “Los sistemas de Formación Profesional europeos a examen: desafíos, innovaciones y perspectivas de cambio para un entorno cambiante”, *Revista española de pedagogía*, Vol. 59, núm. 219, 2001, págs. 311-330.
- MASSON, J-R., “La contribución de la política europea de formación profesional a las reformas en los países asociados de la Unión Europea”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 41, 2007, págs. 48-72.
- MATO DÍAZ, F. J., *La formación para el empleo: una evaluación cuasi-experimental*, Civitas, Madrid, 2002.
- McINTOSH, S., “La formación profesional en Europa: factores determinantes individuales e institucionales”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 18, 1999, 32-44.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva*, Aranzadi, 2004.
- MERCADER UGUINA, J. R., “Desempleo y libre circulación de trabajadores”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 12, 1998, págs. 93-136.
- MERINO LLORENTE, M. C., MEINO LLORENTE, E., “La formación profesional y el mercado de trabajo: una aproximación a su regulación jurídica”, *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, núm. 5, 2004, págs. 179-201.

- MERINO SENOVILLA, H., “La negociación colectiva en el sector del metal”, *La negociación colectiva en el escenario del año 2000*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, págs. 437-442.
- MIRÓN HERNÁNDEZ, M., “Formación profesional y negociación colectiva”, *Revista de derecho social*, núm. 6, 1999, págs. 221-236.
- *El derecho a la formación profesional del trabajador*, Consejo Económico y Social de España, 2000.
- MOLINA MARTÍN, S., HERNÁNDEZ GARCÍA, J., RODRÍGUEZ MENENDEZ, M. C., “Los programas de formación ocupacional: una alternativa al término de la educación obligatoria”, *Revista complutense de educación*, Vol. 18, núm. 2, 2007, págs. 105-124.
- MOLINA NAVARRETE, C. (Dir.), *Empleo y formación: la instrumentación de la formación profesional al servicio de la política de empleo*, 2005.
- MONREAL BRINGSVAERD, E., “Los derechos de promoción y formación profesional en el trabajo: Análisis de la negociación colectiva posterior a la reforma laboral de 1994”, *Actualidad laboral*, núm. 2, 1997, págs. 719-737.
- MONTOYA MELGAR, A., *Derecho y Trabajo*, Civitas, Madrid, 1997.
- “Los acuerdos interconfederales de 1997 sobre el empleo y la negociación colectiva: Alcance y efectos de los acuerdos interconfederales y ordenamiento laboral”, *La función de la negociación colectiva y los acuerdos interconfederales sobre empleo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1998, págs. 165-182.
- “El contenido de los convenios colectivos”, *El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y contenido obligacional*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990, págs. 81-106.
- “Convenios, acuerdos colectivos y contratos individuales tras la reforma laboral”, *Documentación laboral*, núm. 58, 1999, págs. 13-27.
- “El Estado y la autonomía colectiva”, *Actualidad laboral*, núm. 2, 1989, págs. 275-288.
- “Nuevas dimensiones jurídicas de la organización del trabajo en la empresa”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 1, 2003, págs. 81-108.
- MONTOYA MELGAR, A. (Dir.), *Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, Civitas, Madrid, 2007.
- MONTOYA MELGAR, A., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.P., CAVAS MARTÍNEZ, F., GUTIÉRREZ CASILLAS, I., *La protección de las personas dependientes*, Civitas, Madrid, 2007.
- MORALES ORTEGA, J. M., TRUJILLO VILLANUEVA, F., “Formación profesional y política de empleo”, *Lecciones de derecho del empleo* (CALVO GALLEGÓ, F. J., MOALES ORTEGA, J. M., RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. Coords.), 2006, págs. 337-374.
- MÜNCH, J., “La formación profesional continua en los países de la Unión Europea. Diversidad de funciones y problemas especiales”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 7, 1996, págs. 3-7.
- MUÑOZ, V., “Educación y formación profesional, las asignaturas pendientes”, *Economistas*, núm. 119, 2009, págs. 232-237.
- “La empresa española ante el nuevo sistema de formación profesional”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 12, 1997, págs. 53-57.
- MUÑOZ RODRÍGUEZ, J. M., “Formación e inserción laboral: a vueltas con el mercado de trabajo”, *Aula*, núm. 14, 2002, págs. 127-141.
- MUÑOZ, V., “Las necesidades de formación profesional: una visión desde las empresas”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 2, 2009, págs. 165-180.

- NASARRE COICOECHEA, E., “La Formación Profesional y las PYME”, *Información Comercial Española*, núm. 771, 1998, págs. 153-159.
- NAVARRO DOMENICHELLI, R., BOIX CUENCA, A., DÍAZ OCHEDA, C., *Orientación profesional y ocupacional*, Unión General de Trabajadores del País Valenciano, 2001.
- OLRTE ENCABO, S., *Políticas de empleo y colectivos con especiales dificultades*, Aranzadi, 2008.
- OTAEGUI JÁUREGUI, A., BLANCO, J., “Proceso de trabajo, clasificación profesional y relaciones laborales”, *Economía y sociología del trabajo*, núms. 21-22 1993, págs. 154-159.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., “El ámbito subjetivo de aplicación de la libertad de circulación (el concepto de trabajador en el derecho comunitario europeo, la jurisprudencia del tribunal de justicia”, *Cuadernos de derecho judicial*, núm. 7, 2002, págs. 35-74.
- PARRA ABAD, E., MORENO PIÑERO, F., “Clasificación profesional y movilidad”, *Economía y sociología del trabajo*, núms. 21-22, 1993, págs. 169-175.
- PARRA LUNA, F., *La empresa contra sí misma: la perentoria necesidad de una nueva formación empresarial como salida de la crisis*, EDICIONES DEUSTO, 1993.
- PEDRAZA, LÓPEZ, B., “¿Hacia un modelo de cualificaciones profesionales en la Unión Europea? La propuesta de España y el Reino Unido”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 6, 2000, págs. 317-344.
- “La nueva formación profesional en España. ¿Hacia un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales?”, *Boletín Cinterfor*, núm. 149, 2000, págs. 167-184.
- PEDRAJA IGLESIAS, M., RIVERA TORRES, P., MARZO NAVARRO, M., “Las competencias profesionales demandadas por las empresas: el caso de los ingenieros”, *Revista de educación*, núm. 341, 2006, págs. 643, 662.
- PEDRAJAS QUILES, A., “Formación profesional continua”, *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, núm. 26, 2008, pág. 59.
- PÉREZ AMORÓS, F., “Formación profesional en la Comunidad Económica Europea y el déficit de cualificaciones”, *Relaciones laborales*, núm. 2, 1993, págs. 230-239.
- PÉREZ CAMPOS, A.I., SEMPERE NAVARRO, A.V., *Las garantías de los representantes de los trabajadores*, Aranzadi, Pamplona, 2004.
- PÉREZ ESPARRELLS, C., “La formación profesional y el sistema nacional de cualificaciones: una clave de futuro”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 31, 2001, págs. 91-114.
- PÉREZ ESPARRELLS, C., RAHONA LÓPEZ, M., “La calidad de formación profesional y sus implicaciones para el mercado de trabajo”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 2, 2009, págs. 71-102.
- PÉREZ INFANTE, J. I., “Plan de acciones de empleo y formación profesional, a financiar por el Fondo Social Europeo, durante el periodo 1990-1993 en el Objetivo número 1: Plan de Desarrollo Regional de España”, *Economía y sociología del trabajo*, núm. 4-5, 1989, págs. 73-81.
- PIMENTEL SILES, M., “Importancia de la formación profesional para la competitividad de las PYME”, *Información Comercial Española*, núm. 771, 1998, págs. 161-166.
- POZO MOREIRA, F. J., “La reforma de los certificados de profesionalidad: instrumento de recolocación en momentos de frenazo de la actividad en el sector de la construcción”, *Diario La Ley*, núm. 6922, 2008.
- PRIETO, S., “Incertidumbres y riesgos de la reforma de la formación profesional”, *Cuadernos de Relaciones laborales*, núm. 4, 1994, págs. 33-40.

- QUINTANA CABANAS, J. M., “La educación permanente en España”, *Bordón. Revista de pedagogía*, Vol. 46, núm. 4, 1994, págs. 345-352.
- QUINTANILLA NAVARRO, R.Y., El papel de la negociación colectiva estatal en materia de empleo 1994-1999, *La negociación colectiva en el escenario del año 2000*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, págs. 247-274.
- REGINA SEGURA, J. L., *Apunte sobre sindicalismo y formación profesional*, TROTTA, 1999.
- RETUERTO DE LA TORRE, E., “La identificación y aproximación de las cualificaciones profesionales a nivel comunitario”, *Economía y sociología del trabajo*, núm. 6, 1989.
- RIAL SÁNCHEZ, A. F., *La formación profesional: introducción histórica, diseño de currículum y evaluación*, Tórculo Edicions, 1997.
- RODRÍGUEZ RAMOS, M. J., SÁNCHEZ MUÑOZ, A. L., “El cumplimiento de los acuerdos concertados en materia de Formación Profesional”, *La concertación social tras la crisis* (OJEDA AVILÉS, A., Coord), Ariel, 1990.
- SALA FRANCO, T., “La negociación colectiva en el sector del comercio”, *La negociación colectiva en el escenario del año 2000*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, págs. 394-354.
- SOBRADO FERNÁNDEZ, L. M., “Evaluación y acreditación de las cualificaciones profesionales”, *Bordón*, Vol. 55, núm. 3, 2003, págs. 365-378.
- TORRE PRADOS, I., “Nuevas profesiones y formación profesional”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 36, 2002, págs. 45-60.
- TORRES SOLÉ, T., “Cambios y tendencias de la formación en España, del primer al segundo Programa Nacional de Formación Profesional”, *Revista de Educación*, núm. 322, 2000, págs. 341-354.
- RAMOS QUINTANA, M., “Negociación colectiva, concertación social y formación profesional continua”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 1994, págs. 206-219.
- RIESGO MÉNGUEZ, L., *La formación en la empresa*, Thomson-Paraninfo, 1983.
- RIERA VAYREDA, C., “Los derechos de formación y promoción profesional en el trabajo: análisis sumario de la negociación colectiva en el trienio 91-93”, *Tribuna Social*, núm. 47 1994, págs. 49-56.
- RIVERO LAMAS, J., “La negociación colectiva en el sector de hostelería”, *La negociación colectiva en el escenario del año 2000*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, págs. 377-398.
- ROBERT, F., “La formación profesional, un reto permanente”, *Círculo de Empresarios*, núm. 47, 1989, págs. 127-134.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “Las competencias laborales de las Comunidades Autónomas y la formación profesional ocupacional”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2004, págs. 67-80.
- RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, M., “La formación en centros de trabajo: datos sobre su desarrollo en la familia administración en la comunidad de Madrid”, *Revista complutense de educación*, vol. 16, núm. 1, 2005, págs. 255-288.
- “Análisis del módulo de formación en centros de trabajo en la familia profesional administrativa en la Comunidad de Madrid: enfoque desde la pedagogía laboral”, Tesis Doctoral, UCM, 2003.
- RUBERTI, A., “La política de formación profesional de la Unión Europea” *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 3, 1994, págs. 9-13.
- RUBIO, M. J., *La formación profesional continua y los agentes de formación: un grupo ocupacional hacia la profesionalización*, Universitat de Barcelona, 1997.

- RUIZ BUENO, C., “La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate”, *Educación*, núm. 38, 2006, págs. 133-150.
- SALA FRANCO, T., LLEÓ CASANOVA, B., PEDRAJAS MORENO, A., *La formación profesional continua de los trabajadores en la empresa*, Tirant lo Blanch, 2005.
- SALINERO MARTÍN, M. Y., “La formación profesional como fuente de ventaja competitiva para las empresas y como oportunidad de empleo”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 2, 2009, págs. 43-67.
- SÁNCHEZ FIERRO, J., “Hacia una nueva frontera de la formación profesional”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 1, 1997, págs. 25-30.
- SÁNCHEZ RAMOS, B., “La política de educación y formación profesional en la Unión Europea”, *Los Tratados de Roma en su cincuenta aniversario* (ALDECOA LUZÁRRAGA, F., Coord.), Marcial Pons, Madrid, 2008, págs. 999-1018.
- SANZ LABRADOR, I., CRESPO GALÁN, J., “La formación continua en España: implicaciones de política económica”, *Papeles de economía española*, núm. 86, 2000, págs. 280-294.
- SARAMONA I LÓPEZ, J., PINEDA HERRERO, P., “El nuevo modelo de formación continua en España: balance de un año de cambios”, *Revista de educación*, núm. 341, 2006, págs. 705-736.
- SARRATE CAPDEVILA, M. L., “La educación a lo largo de la vida, prioridad de la Unión Europea”, *Educación XXI: Revista de la Facultad de Educación*, núm. 3, 2000, pág. 245-262.
- SEGALÉS, J., *Derecho al trabajo, relación obligatoria y deuda formativa empresarial*, Comares, 2001.
- SELLIN, B., “Propuesta para un Marco Europeo de Cualificaciones: posibilidades y límites de su aplicación en la realidad”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 42-43, 2008, págs. 4-20.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., NICOLÁS FRANCO, A., “Las cláusulas de empleo en la negociación colectiva”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 33, 2001, págs. 119-136.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., LUJÁN ALCARÁZ, J., NICOLÁS FRANCO, A., “La negociación colectiva en el sector de transporte por carretera”, *La negociación colectiva en el escenario del año 2000*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, págs. 399-414.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., LUJÁN ALCARÁZ, J., “Representatividad negociadora y ámbito de los convenios colectivos”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 68, 2007, págs. 51-76.
- SEYFRIED, E., “Las iniciativas comunitarias de desarrollo de los “recursos humanos”. Experiencias y resultados de los programas transnacionales para el fomento de la formación profesional y el empleo”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 3 1994, págs. 42-48.
- SHACKLETON, J. R., “La Administración Pública ante la formación profesional: ¿es necesaria su intervención?”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 1, 1997, págs. 129-140.
- SOBRADO FERNÁNDEZ, L. M., “Evaluación y acreditación de las cualificaciones profesionales”, *Bordón*, Vol. 55, núm. 3, 2003, págs. 365-378.
- TORRES CIA, J. M., “Actualidad de la formación profesional ocupacional”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 1, 1997, págs. 157-166.
- “El modelo de formación profesional continua: Conclusiones provisionales sobre su aplicación”, *Economistas*, núm. 71, 1996, págs. 26-28.

- ÚBEDA GARCÍA, M., “La inversión en Formación Profesional: sus impactos y mediación en la cuenta de resultados y en la productividad”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 2, 2009, págs. 131-161.
- URETA SOTO, M. J., “Las acciones comunitarias en materia de formación profesional para los jóvenes”, *Boletín de información sobre las Comunidades Europeas*, núm. 15, 1998, págs. 12-17.
- VALDÉS DAL-RÉ, F., “La formación profesional continua, entre el diálogo social y la negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2001, págs. 107-116.
- “La regulación de la formación profesional continua: balance de una experiencia convencional ya consolidada”, *Relaciones laborales*, núm. 2, 1998, págs. 96-114.
 - “La compleja estructura contractual de la ordenación de la formación profesional continua”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 1995.
 - “El modelo español de negociación colectiva”, *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España* (PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, F., GOERLICH PESET, J.M. Coords.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, págs. 43-82.
 - “El modelo español de negociación colectiva (I y II)”, *Relaciones Laborales*, núm. 1 2006, págs. 101-118.
 - *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996, págs.
- VICO CAJAL, C., “La nueva formación profesional: vinculación con el sistema productivo y competencia profesional”, *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, Vol. 13, núm. 3, 1997, págs. 291-304.
- VILLAREJO SALVADOR, E., “Claves para el desarrollo de la formación profesional en la empresa, en España”, *Revista complutense de educación*, Vol. 1, núm. 1, 1999, págs. 243-255.
- WURZBURG, G., “La financiación de la formación profesional en la UE. Algunas cuestiones”, *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 13, 1998, págs. 24-29.
- ZURITA MORALES, F. J., “Análisis descriptivo de la formación en centros de trabajo (FCT) de familias profesionales técnico-industriales en el ámbito provincial de Zaragoza”, Tesis Doctoral, Universitat Rovira i Virgili, 2006.
- ZYMELMAN, M., *Programas de formación profesional: su evaluación económica*, Tecnos, 1978.

VII. CONVENIOS COLECTIVOS

- Convenio Colectivo de trabajo del sector de almacenistas, exportadores, envasadores, almacenes de destino de aceites comestibles y estaciones de descarga de la provincia de Barcelona para los años 2008-2010 (BO. Generalitat de Catalunya, 3 abril 2009).
- Convenio Colectivo de trabajo para las industrias del aceite y sus derivados para los años 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 13 noviembre 2008).
- Convenio Colectivo para las industrias del aceite y sus derivados de Córdoba (BO. Córdoba, 6 julio 2007).
- Convenio Colectivo de industrias de aceite y derivadas de Granada (BO. Granada 7 febrero 2008).
- Convenio Colectivo del sector de Industrias del Aceite y sus Derivados de Jaén (BO. Jaén 25 enero 2010).
- Convenio Colectivo de trabajo del sector de las industrias del aceite y sus derivados y las de aderezo, relleno y exportación de olivas de las comarcas de Lleida, para los años 2009 a 2011 (DO. Generalitat de Catalunya 10 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo del sector Fábricas de Aceite de Oliva, Extractoras de Orujo y Aderezo y Exportación de Málaga (BO. Málaga 21 agosto 2009).
- Convenio Colectivo del sector de industrias de Aderezo, Relleno, Envasado y Exportación de Aceituna de Sevilla (BO. Sevilla 27 febrero 2010).
- Convenio Colectivo del sector del Aceite y sus derivados de Sevilla (BO. Sevilla 11 octubre 2008).
- Convenio Colectivo de trabajo del sector de las industrias del aceite y sus derivados, de la provincia de Tarragona, del 1-4-2009 al 31-3-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 8 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo del Sector de Aceites y Derivados de Toledo (BO Toledo 28 agosto 2008).
- II Acuerdo Colectivo marco para la acuicultura marina nacional (BOE 17 marzo 2010).
- Convenio Colectivo de la empresa Acuicultura Marina de Andalucía (BO. Junta de Andalucía 22 octubre 2008).
- Acuerdo para la negociación de un acuerdo colectivo de formación, cualificación integral y prevención de riesgos laborales en el sector agrario (BOE 4 febrero 2008).
- Convenio Colectivo del Sector del Campo de Madrid (BO Comunidad de Madrid 27 mayo 2008).
- Convenio Colectivo agropecuario de Cataluña para los años 2008-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 11 noviembre 2008).
- Convenio Colectivo de trabajo del sector “agropecuario” de Navarra (BO. Navarra 16 enero 2008).
- II Convenio Colectivo para el sector de actividades forestales de la Comunidad de Castilla y León (BO Castilla y León 23 marzo 2009).

- Convenio Colectivo del Sector Agrario de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BO. Cantabria 11 junio 2007).
- Convenio Colectivo del Campo de Extremadura (DO Extremadura 21 agosto 2007).
- Convenio Colectivo de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario (BO Región de Murcia 10 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo de Trabajo Tomate Fresco (Manipulado y Envasado) (BO. Región de Murcia 23 enero 2009).
- Convenio Colectivo de Trabajo para Empresas Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos (BO. Región de Murcia 25 julio 2008).
- Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad Agropecuaria de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008 y 2009 (BO. La Rioja 22 diciembre 2008).
- Convenio Colectivo del Campo de Albacete (BO. Albacete 13 agosto 2008).
- Convenio Colectivo de Actividades Agropecuarias de Alicante (BO. Alicante 4 febrero 2008).
- Convenio Colectivo de Trabajo para los años 2007 al 2009 del sector trabajo en el campo (BO. Almería 17 septiembre 2007).
- Convenio Colectivo de trabajo perteneciente al sector Agropecuario de Burgos (BO. Burgos 30 julio 2009).
- Convenio Colectivo del sector de Trabajadores Agropecuarios de Castellón (BO. Castellón 23 febrero 2008).
- Convenio Colectivo del sector de Pozos de Riego Agrícola de Castellón (BO. Castellón 18 diciembre 2007).
- Convenio Colectivo del sector agrícola y ganadero para la provincia de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 8 junio 2009).
- Convenio Colectivo provincial Agropecuario de Cuenca (BO. Cuenca 22 enero 2010).
- Convenio Colectivo del sector del Campo de Cádiz (BO. Cádiz 24 octubre 2007).
- XXIII Convenio Colectivo de la Vid de Cádiz (BO. Cádiz 7 noviembre 2007).
- Convenio Colectivo provincial del campo de Córdoba (BO. Córdoba 27 enero 2010).
- Convenio Colectivo del sector de campo de la provincia de Granada (BO. Granada 18 mayo 2009).
- Convenio Colectivo de sector Agropecuario de Guadalajara (BO. Guadalajara 2 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de campo de Huelva (BO. Huelva 25 julio 2008).
- Convenio Colectivo Agrícola de Huesca (BO. Huesca 15 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo de Empresas de Producción de Plantas Vivas y su venta de Jaén (BO. Jaén 4 junio 2009).
- Convenio Colectivo de Actividades Agropecuarias de Jaén (BO Jaén 9 diciembre 2008).
- Convenio Colectivo del Sector de Empaquetado de Plátanos de la Provincia de Las Palmas (BO. Las Palmas 26 febrero 2010).
- Convenio Colectivo del sector de Empaquetado de Tomate de la Provincia de Las Palmas (BO. Las Palmas 17 julio 2009).
- Convenio Colectivo de trabajo del sector de Actividades Agropecuarias de León (BO. León 2 junio 2008).
- Convenio Colectivo del sector agropecuario de Málaga (BO. Málaga 14 agosto 2009).
- Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Trabajos Agropecuarios de Palencia (BO. Palencia 10 agosto 2009).

- Convenio Colectivo de Empaquetado de Plátanos de la provincia de las islas de Tenerife, Gomera y Hierro (BO. Tenerife 23 diciembre 2009).
- Convenio Colectivo provincial del sector Agropecuario de Segovia (BO. Segovia 30 abril 2007).
- Convenio Colectivo de sector Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de Sevilla y su provincia (BO. Sevilla 9 octubre 2008).
- Convenio Colectivo sector agrícola ganadero de Soria (BO. Soria 22 abril 2009).
- Convenio Colectivo de trabajo del sector de cooperativas del campo de la provincia de Tarragona para los años 2009-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 17 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo de Industria Agropecuaria de Teruel para el año 2007 (BO. Teruel 20 junio 2007).
- Convenio Colectivo del sector del Campo de Toledo (BO. Toledo 15 noviembre 2007).
- Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Real Sociedad Valenciana de Agricultura y Deportes (BO. Valencia 19 febrero 2009).
- Convenio Colectivo de Sector Agropecuario de Valencia (BO. Valencia 27 agosto 2008).
- Convenio Colectivo del Sector del Campo de Valladolid 2009-2010 (BO. Valladolid 23 julio 2009).
- Convenio Colectivo del Sector de Actividades Agropecuarias de Zamora (BO. Zamora 14 noviembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector Actividades Agropecuarias de Zaragoza (BO. Zaragoza 24 junio 2008).
- Convenio Colectivo para la Actividad de Faenas Agrícolas, Ganaderas y Forestales de Ávila (BO. Ávila 23 marzo 2009).
- Convenio Colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE 22 enero 2009).
- Convenio Colectivo del Sector de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos (BO. Comunidad de Madrid 17 enero 2008).
- Convenio Colectivo de la industria azucarera (BOE 23 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo de trabajo para el sector del Cava y Vinos Espumosos de Cataluña para los años 2006-2008 (DO. Generalitat de Catalunya 16 abril 2007).
- Convenio Colectivo de trabajo del sector "Industrias Vinícolas" (BO. Navarra 1 junio 2009).
- Convenio Colectivo para el sector de almacenistas y embotelladores de vinos del Principado de Asturias (BO. Del Principado de Asturias de 16 de febrero de 2009).
- Convenio Colectivo de Fabricantes de Sidra del Principado de Asturias (BO. del Principado de Asturias 28 agosto 2008).
- Convenio Colectivo del sector de embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo para Cantabria (BO. Cantabria 20 noviembre 2008).
- II Convenio Colectivo de las Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus Derivados de Extremadura" (DO. Extremadura 18 agosto 2007).
- Convenio Colectivo de Trabajo para Industrias Vinícolas y Alcohólicas (BO. Región de Murcia 10 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo de trabajo de Aguadientes, Compuestos, Licores y Sidrerías (BO. Región de Murcia 7 agosto 2007).
- Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Vinícolas y Alcohólicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 (BO. La Rioja 12 noviembre 2008).

- Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de Albacete (BO. Albacete 7 octubre 2009).
- Convenio Colectivo de trabajo del sector de los licitores de la provincia de Barcelona para los años 2009-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 19 enero 2010).
- Convenio Colectivo de trabajo del sector de vinos de Barcelona y provincia para los años 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 5 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo de trabajo para la industria vinícola de Vilafranca del Penedés para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 16 abril 2008).
- Convenio Colectivo del sector de fabricación de Licores, Criadores, Exportadores, Embotelladores y Almacenistas de Bizkaia (BO. Bizkaia 26 mayo 2008).
- Convenio Colectivo del sector provincial de Mayoristas y Minoristas de Vinos, Aguardientes Compuestos y Licores de Burgos (BO. Burgos, 2 marzo 2010).
- Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de industrias vinícolas y licoreras de la provincia de Castellón (BO. Castellón 15 agosto 2009).
- Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 18 junio 2007).
- Convenio Colectivo del sector de Industrias Vinícolas de la provincia de Huelva (BO. Huelva 3 febrero 2010).
- Convenio Colectivo para las industrias vinícolas, alcohólicas, sidreras, cerveceras y para su comercio de Huesca (BO. Huesca 1 octubre 2008).
- Convenio Colectivo del Sector Industria y Comercio Industria de la Vid de León (BO. León, 15 enero 2009).
- Convenio Colectivo para el sector de industrias vinícolas de la provincia de Lugo (BO. Lugo 19 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas de Málaga (BO. Málaga 11 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo para el sector de las industrias vitivinícolas, alcohólicas y sidreras de Ourense (BO. Ourense 3 agosto 2009).
- Convenio Colectivo de trabajo de sector de las industrias vinícolas de la provincia de Tarragona para los años 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 9 octubre 2007).
- Convenio Colectivo provincial para el sector de Industria y Comercio de la Vid de Valladolid (BO. Valladolid 19 diciembre 2007).
- Convenio Colectivo para el sector de Vid, Cervezas y Bebidas Alcohólicas de Zamora (BO. Zamora 8 agosto 2007).
- Convenio Colectivo del sector de Industria y Comercio del Vino de Álava (BO. Territorio Histórico de Álava 2 abril 2008).
- Convenio Colectivo estatal elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 15 febrero 2010).
- Convenio Colectivo Nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE 27 enero 2009).
- Convenio Colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes (BOE 22 enero 2009).
- Convenio Colectivo estatal para la fabricación de helados, para el periodo 2007-2008 (BOE 30 abril 2008).
- Convenio Colectivo de ámbito estatal, para las industrias del arroz (BOE 12 septiembre 2007).
- Convenio Colectivo del Sector de Comercio e Industria de Confeitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados (BO. Comunidad de Madrid 21 noviembre 2008).
- Convenio Colectivo del Sector de Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos (BO. Comunidad de Madrid 11 diciembre 2008).

- Convenio Colectivo del Sector de Masas y Patatas Fritas (BO. Comunidad de Madrid 17 enero 2008).
- Convenio Colectivo de trabajo para el sector de masas congeladas de Cataluña para los años 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 18 febrero 2009).
- Convenio Colectivo de trabajo para el sector de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para los años 2008-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Productos Dietéticos y Preparados Alimenticios para el periodo 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 5 octubre 2007).
- Convenio Colectivo de trabajo para el sector de elaboración de torrefactores de café, sucedáneos y chocolates de la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 4 marzo 2008).
- Convenio Colectivo de trabajo del sector “Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería” (BO. Navarra 21 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo de trabajo del sector “Comercio de Alimentación” de Navarra (BO: Navarra 4 abril 2008).
- Convenio Colectivo de Trabajo para el sector “Almacenistas de Frutas, Verduras, Patatas y Plátanos” de Navarra (BO. Navarra 21 marzo 2008).
- Convenio Colectivo de trabajo del sector “Almacenistas de Alimentación”, de Navarra (BO. Navarra 29 febrero 2008).
- VI Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BO. Castilla y León 29 febrero 2008).
- Convenio Colectivo para el sector de Minoristas de Alimentación (BO. Principado de Asturias 26 enero 2010).
- Convenio Colectivo para el sector de Mayoristas de Alimentación (BO. del Principado de Asturias 28 enero 2010).
- Convenio Colectivo para el sector de Obradores de Confitería, de Asturias (BO. Principado de Asturias 14 mayo 2008).
- Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Detallistas de Alimentación de Cantabria (BO. Cantabria 3 septiembre 2007).
- Convenio Colectivo de Trabajo de “Comercio de alimentación (mayor o menor) de la provincia de Badajoz” (DO. Extremadura 18 enero 2010).
- Convenio Colectivo del sector del comercio de alimentación de A Coruña (BO. A Coruña 4 marzo 2010).
- Convenio Colectivo del sector de confiterías, pastelerías, masas fritas, bollos y helados artesanos de A Coruña (BO. A Coruña 30 abril 2007).
- Convenio Colectivo del sector de Obradores de Confitería, Pastelerías y Masas Fritas de Albacete (BO. Albacete 19 noviembre 2007).
- Convenio Colectivo del sector de mayoristas de alimentación de Alicante (BO. Alicante 30 mayo 2007).
- Convenio Colectivo Provincial de trabajo para los años 2007-2009, de la Industria de la Alimentación de Almería (BO. Almería 14 septiembre 2007).
- Convenio Colectivo de trabajo del sector de galletas de Barcelona y provincia para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 9 febrero 2009).
- Convenio Colectivo de trabajo de confitería, pastelería y bollería de la provincia de Barcelona para los años 2008 y 2009 (DO. Generalitat de Catalunya 28 agosto 2008).
- Convenio Colectivo de trabajo del sector de distribuidores mayoristas de alimentación de Barcelona y provincia para los años 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2007).

- Convenio Colectivo para el Sector Comercio de Alimentación de Bizkaia (BO. Bizkaia 2 febrero 2009).
- Convenio Colectivo para el sector de Torrefactores de Bizkaia (BO. Bizkaia 30 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo para el sector de Almacenistas de Frutas y Verduras y Almacenistas de Plátanos de Bizkaia (BO. Bizkaia 13 mayo 2008).
- Convenio Colectivo para el Sector de Empresas e Industrias de Confitería y Pastelería Artesana de Bizkaia, 2007-2009 (BO. Bizkaia 7 diciembre 2007).
- Convenio Colectivo del sector de Fabricantes de Galletas y Bizcochos de Burgos (BO. Burgos 21 diciembre 2007).
- Convenio Colectivo de industrias de panadería, pastelería, confitería, bollería y comercio de las mismas de Castellón y su provincia (BO. Castellón 5 agosto 2008).
- Convenio Colectivo de Empresas Mayoristas y Almacenistas de Alimentación de Cádiz (BO. Cádiz 28 diciembre 2009).
- Convenio Colectivo de trabajo de Alimentación, de Detallistas, de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de Cádiz (BO. Cádiz 31 diciembre 2009).
- Convenio Colectivo de Obradores de Pastelería, Confiterías y Despachos de Cádiz (BO. Cádiz 22 noviembre 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa Deza Calidad, S.A. (BO. Córdoba 23 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de industrias de fabricación y venta de productos de confitería, pastelería, repostería y bollería de Córdoba (BO. Córdoba 9 junio 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa promotora de detallistas de alimentación (BO. Córdoba 2 enero 2008).
- Convenio Colectivo del sector de industria y comercio de confiterías de Gipuzkoa 2007-2009 (BO. Gipuzkoa 25 marzo 2008).
- Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Gipuzkoa (BO. Gipuzkoa 19 febrero 2008).
- Convenio Colectivo de trabajo del sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona para los años 2007-2008 (DO. Generalitat de Catalunya 15 enero 2008).
- Convenio Colectivo de trabajo del sector de confitería, pastelería y bollería de Girona y su provincia para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 9 noviembre 2007).
- Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Industrias de la Alimentación de Granada (BO. Granada 25 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo de Trabajo del sector del Comercio de Alimentación de Huelva (BO. Huelva 21 enero 2008).
- Convenio Colectivo de ámbito sectorial para Comercio de la Alimentación de la provincia de Jaén (BO. Jaén 29 julio 2008).
- Convenio Colectivo del sector de Comercio de Alimentación de León (BO. León 19 enero 2009).
- Convenio Colectivo de trabajo del sector de elaboración y venta de pastelería, confitería y bollería de las comarcas de Lleida, para los años 2004-2008 (DO. Generalitat de Catalunya 27 diciembre 2007).
- Convenio Colectivo de ámbito provincial para el sector de elaboración de pastelería, confitería y repostería de la provincia de Lugo (BO. Lugo 28 marzo 2009).
- Convenio Colectivo para el sector del comercio de alimentación de la provincia de Lugo (BO. Lugo 24 noviembre 2007).

- Convenio Colectivo del sector de Obradores de Confiterías, Bollerías, Turrones, Helados y Churrerías de Málaga (BO. Málaga 12 agosto 2009).
- Convenio Colectivo del sector del comercio de alimentación de la provincia de Ourense, para los años 2009-2010 (BO. Ourense 30 junio 2009).
- Convenio Colectivo del sector de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados en la provincia de Ourense, para el año 2008-2009 (BO. Ourense 23 abril 2008).
- Convenio Colectivo del sector de tostadores de café y sucedáneos (BO. Ourense 22 marzo 2007).
- Convenio Colectivo de trabajo para el Sector Pastelería, Confitería, Repostería y Bollería de Palencia (BO. Palencia 12 septiembre 2007).
- Convenio Colectivo del sector del comercio de alimentación de Pontevedra (BO. Pontevedra 17 marzo 2010).
- Convenio Colectivo de la empresa Pescanova Alimentación S.A. (BO. Pontevedra 29 octubre 2008).
- Convenio Colectivo de sector de Industrias y Despachos de Panificación, Confiterías, Pastelerías, Reposterías y Platos cocinados de Pontevedra (BO. Pontevedra 6 junio 2007).
- Convenio Colectivo del sector del comercio de alimentación de Pontevedra (BO. Pontevedra 21 febrero 2007).
- Convenio Colectivo del Sector para actividades de confitería, pastelería y bollería (BO. Salamanca 25 enero 2008).
- Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Alimentación 2008-2010 (BO. Tenerife 6 marzo 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Comercial de Panadería y Alimentación, S.A. (BO. Sevilla 15 diciembre 2007).
- Convenio Colectivo del Sector de Almacenistas y Detallistas de Alimentación de Sevilla (BO. Sevilla 25 febrero 2009).
- Convenio Colectivo de las Empresas de Fabricación y Ventas de Mantecados, Polvorones, Roscos y Alfajores y demás productos que se fabrican en Estepa (BO. Sevilla 10 julio 2007).
- Convenio Colectivo del sector Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Churrería, Fabricación de Chocolate y Turrones de Sevilla y provincia (BO. Sevilla 7 julio 2007).
- Convenio Colectivo de trabajo del sector de la elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería y repostería de la provincia de Tarragona para los años 2009-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 8 julio 2009).
- Convenio Colectivo de trabajo de sector de fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 7 noviembre 2007).
- Convenio Colectivo de trabajo de sector de mayoristas de la alimentación y centros de distribución, de la provincia de Tarragona para los años 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 23 agosto 2007).
- Convenio Colectivo de trabajo de sector de Comercio de Ultramarinos y Similares de Valencia (BO. Valencia 10 diciembre 2008).
- Convenio Colectivo del Sector de Almacenistas de Alimentación de Valencia (BO. Valencia 31 agosto 2007).
- Convenio Colectivo Provincial para el sector de “Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería Industrial” (BO. Valladolid 19 mayo 2009).
- Convenio Colectivo Provincial para el sector de “Comercio de Alimentación” de Valladolid (BO. Valladolid 18 marzo 2009).

- Convenio Colectivo de sector de Confitería, Bollería, Repostería Artesanal y Platos Precocinados de Valladolid (BO. Valladolid 18 febrero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de Almacenaje y distribución de alimentación de Zaragoza (BO. Zaragoza 25 enero 2010).
- Convenio Colectivo del sector Confiterías, Pastelerías y Venta de Dulces de Zaragoza (BO. Zaragoza 5 junio 2003).
- XXII Convenio Colectivo de la Empresa “Repsol Butano, S.A” (BOE 9 marzo 2007).
- Convenio Colectivo del sector de agencias distribuidoras oficiales de butano de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BO. Cantabria 11 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo provincial para las Agencias Distribuidoras Oficiales de Gas Butano (DO. Extremadura 11 julio 2008).
- Convenio Colectivo para GLP Envasado y Servicios Oficiales (Anteriormente Butano Agencias Distribuidoras) (BO. Región de Murcia 16 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo provincial de Agencias Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo de Alicante (BO. Alicante 24 diciembre 2009).
- Convenio Colectivo para el grupo de distribuidores de gases licuados del petróleo de la provincia de Barcelona (DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de Distribuidores de Gas Butano de Bizkaia (BO. Bizkaia 29 mayo 2008).
- Convenio Colectivo para el sector de Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo de la provincia de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 7 marzo 2007).
- Convenio Colectivo de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo de Cuenca (BO. Cuenca 28 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de Agencias Distribuidoras de Butano de Jaén (BO. Jaén 28 junio 2007).
- Convenio Colectivo del Sector de Empresas Distribuidoras de GLP de León (BO. León 4 mayo 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Distribución de Butano de Lugo (BO. Lugo 24 julio 2007).
- Convenio Colectivo para las empresas del sector de distribución de gases licuados del petróleo, gas butano y propano de Santa Cruz de Tenerife (BO. Tenerife 6 septiembre 2006).
- Convenio Colectivo de la empresa Butano Distribuidor Comercial, S.A. (BO. Sevilla 19 febrero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de agencias distribuidoras oficiales de Repsol-Butano, S.A. y otras empresas de GLP envasado de Valencia (BO. Valencia 28 abril 2007).
- Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio (BOE 26 marzo 2007).
- Convenio Colectivo del sector de Servicio de Bizkaia (BO. Bizkaia 8 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo y acuerdo sobre aportaciones a la EPS-Geroa (BO. Guipúzcoa 6 marzo 2008).
- Convenio Colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE 28 octubre 2009).
- X Convenio Colectivo de la empresa Repsol Química, S.A (BOE 28 octubre 2009).
- Convenio Colectivo Nacional de Perfumería y Afines (BOE 23 agosto 2007).
- XV Convenio Colectivo de la industria química (BOE 29 agosto 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa Akema Química, Sociedad Anónima (BO. Comunidad de Madrid 21 enero 2010).

- Convenio Colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos (BO. Comunidad de Madrid 20 marzo 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Industrias Químicas Scharlau, SA (DO. Generalitat de Catalunya 15 julio 2008).
- Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 3 agosto 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa “Solvay Química, SL” (BO. Cantabria 23 agosto 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa Industrias Químicas de Cantabria (BO. Cantabria 27 febrero 2007).
- Convenio Colectivo de ámbito provincial de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Alicante (BO. Alicante 26 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico de Alicante (BO. Alicante 1 octubre 2009).
- Convenio del sector de muñecas, auxiliares y afines de Alicante (BO. Alicante 4 febrero 2008).
- Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Terminales Químicos, SA (Terquimsa) 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 2 marzo 2009).
- Convenio Colectivo para Arkema Química, S.A. (BO. Bizkaia 9 diciembre 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Intercontinental Química S.A. (INTERQUISA) (BO. Cádiz 23 junio 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa “Nilefos Química, SA” (antes Rfodia Hpciie, SA) (BO. Huelva 10 abril 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Industrias Químicas Asociadas LSB, SL, para los años 2006-2008 (DO. Generalitat de Catalunya 30 abril 2008).
- Convenio Colectivo de Gequisa (BO. Álava 8 marzo 2010).
- Convenio Colectivo de Cogesa (BO Álava 9 marzo 2007).
- Convenio Colectivo de trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios (BOE 28 noviembre 2008).
- Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Galicia para el sector de peluquerías de señoras, caballeros, unisex y belleza (DO. Galicia 1 agosto 2007).
- Convenio Colectivo de Peluquería de Señoras, Peluquerías Mixtas, Institutos Capilares, Gimnasios y Similares de Guipúzcoa (BO. Guipúzcoa 18 septiembre 2007).
- Convenio Colectivo para el sector de pompas fúnebres de Galicia (DO. Galicia 21 febrero 2008).
- Convenio Colectivo para el sector de Pompas Fúnebres (BO. del Principado de Asturias 23 enero 2010).
- Convenio Colectivo del sector “Pompas fúnebres de la provincia de Badajoz” (DO. Extremadura 20 noviembre 2008).
- Convenio Colectivo de empresas de servicios funerarios y de gestión de cementerios de la provincia de Barcelona para los años 2009-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 9 octubre 2009).
- Convenio Colectivo de Pompas Fúnebres de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 16 febrero 2007).
- Convenio Colectivo para las empresas de Pompas Fúnebres de Cádiz (BO. Cádiz 2 febrero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de Pompas Fúnebres de Córdoba (BO. Córdoba 19 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de Pompas fúnebres de la provincia de Girona 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 18 noviembre 2008).

- Convenio Colectivo de Pompas Fúnebres de Huelva (BO. Huelva 17 octubre 2008).
- Convenio Colectivo provincial de empresas funerarias de Segovia (BO. Segovia 1 abril 2009).
- Convenio Colectivo del Sector de Sevilla de Pompas Fúnebres (BO. Sevilla 23 diciembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de Pompas Fúnebres de Valencia (BO. Valencia 9 junio 2009).
- V Convenio Colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE 1 abril 2008).
- I Convenio Colectivo marco estatal de acción e intervención social (BOE 19 junio 2007).
- Convenio Colectivo del sector de intervención social de Madrid (BOCAM 14 septiembre 2007).
- Convenio Colectivo del sector de ayuda a domicilio (BOCAM 27 marzo 2007).
- Convenio Colectivo de Cataluña para los centros de desarrollo infantil y atención precoz, para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 19 mayo 2008).
- Convenio Colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo, para los años 2008-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 19 mayo 2008).
- Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 20 enero 2009).
- VI Convenio Colectivo para el sector privado de Residencias para la Tercer Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 16 diciembre 2008).
- Convenio Colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública, la gestión de residencias de tercera edad, centros de día, centros de mujer 24 horas, centros de acogida y servicios de ayuda a domicilio de titularidad pública en la Comunidad Valenciana para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 (DO. Comunitat Valenciana 12 febrero 2008).
- Convenio Colectivo para la actividad de ayuda a domicilio de Galicia (DO. Galicia 16 febrero 2010).
- Convenio Colectivo del sector de residencias privadas de la tercera edad de la Comunidad Autónoma de Galicia (DO. Galicia 2 julio 2007).
- Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias (BO. Principado de Asturias 30 enero 2010).
- Convenio Colectivo del sector de ayuda a domicilio de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 21 marzo 2009).
- Convenio Colectivo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009 y 2010 (BO. La Rioja 3 noviembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de ayuda a domicilio de Almería (BO. Almería 27 octubre 2009).
- Convenio Colectivo para el Sector de Intervención Social (BO. Bizkaia 13 octubre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de Ayuda a Domicilio de Bizkaia (BO. Bizkaia 30 septiembre 2008).

- Convenio Colectivo del sector de Ayuda a Domicilio de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 1 abril 2009).
- Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio para la provincia de Cuenca (BO. Cuenca 30 mayo 2008).
- Convenio Colectivo del sector de la Asociación para la Coordinación de la Asistencia Sociosanitaria Andaluza (BO. Cádiz 25 julio 2007).
- Convenio Colectivo del sector Servicios de Ayuda a Domicilio de Zaragoza (BO. Zaragoza 6 junio 2007).
- Convenio Colectivo del sector de Servicio de Ayuda a Domicilio de Álava (BO. Álava 16 octubre 2009).
- Convenio Colectivo de sector Servicios Sociales de Intervención y Asistencia en Infancia, Juventud y Familia de Álava (BO. Álava 30 julio 2007).
- Convenio Colectivo del sector de oficinas de farmacia de Alicante (BO. Alicante 24 octubre 2008).
- Convenio Colectivo para el sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 10 julio 2008).
- Convenio Colectivo para los centros sociosanitarios y/o salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de Salud para los años 2007-2008 (DO. Generalitat de Catalunya 18 junio 2008).
- Convenio Colectivo para el sector de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología (Clínicas Dentales) (BO. Principado de Asturias 29 julio 2008).
- Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de Cantabria 2008-2009 (BO. Cantabria 9 marzo 2009).
- Convenio Colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 28 mayo 2009).
- Convenio Colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos (BO. A Coruña 3 febrero 2007).
- Convenio Colectivo del sector de odontólogos y estomatólogos (BO. Alicante 14 agosto 2008).
- Convenio Colectivo de Establecimientos de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos de carácter privado mercantil de Almería (BO. Almería 16 julio 2008).
- Convenio Colectivo del sector de Hospitalización y Asistencia Privada de Burgos (BO. Burgos 7 marzo 2008).
- Convenio Colectivo de Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización Médico Quirúrgica de Castellón (BO. Castellón 14 abril 2009).
- Convenio Colectivo de las empresas destinadas a establecimientos sanitarios de carácter privado de Cádiz (BO. Cádiz 10 octubre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de Clínicas privadas de Córdoba (BO. Córdoba 8 junio 2009).
- Convenio Colectivo para Clínicas Privadas de Jaén (BO. Jaén 24 mayo 2008).
- Convenio Colectivo del sector de clínicas y centros de hospitalización Privada de Las Palmas (BO. Las Palmas 9 marzo 2007).
- Convenio Colectivo del sector de Establecimientos y Centros Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos privados de León (BO. León 2 marzo 2009).
- Convenio Colectivo de sanidad privada de la provincia de Ourense para los años 2008-2009 (BO. Ourense 9 febrero 2009).
- Convenio Colectivo para el sector de Servicios Sanitarios y Sociosanitarios Privados (BO. Palencia 26 enero 2009).

- Convenio Colectivo para las actividades de clínicas dentales para Salamanca y provincia (BO. Salamanca 24 febrero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de Hospitalización, Internamiento, Consultas, Asistencia y Laboratorios de Análisis Clínicos de Sevilla (BO. Sevilla 5 enero 2008).
- Convenio Colectivo del Sector de Sanidad Privada de Valencia (BO. Valencia 4 febrero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de odontólogos y estomatólogos de la provincia de Valencia (BO. Valencia 19 noviembre 2008).
- II Convenio Colectivo del sector de la Sanidad Privada de Valladolid (BO. Valladolid 17 diciembre 2009).
- Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de las Provincias de Valencia y Castellón (DO. Comunitat Valenciana 7 agosto 2009).
- Convenio Colectivo para el sector de Prótesis Dental del Principado de Asturias (BO. Principado de Asturias 2 diciembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de Laboratorios de Prótesis Dental (BO. Valladolid 23 mayo 2007).
- Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad 2005-2008 (BOE 10 junio 2005).
- Convenio Colectivo para el sector del comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil de Asturias (BO. Asturias 21 julio 2007).
- Convenio Colectivo del sector de automoción de Huelva (BO. Huelva 19 septiembre 2007).
- Convenio Colectivo del sector de automoción de Málaga (BO. Málaga 4 diciembre 2007).
- Convenio Colectivo del Sector de Fabricación, Ventas e instalaciones de Toldos, Sombrillas y Encerados (BO. Las Palmas 14 septiembre 2007).
- Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE 23 octubre 2007).
- Convenio Colectivo del Sector Frío Industrial de la Provincia de Las Palmas (BO. Las Palmas 13 abril 2007).
- Convenio Colectivo de Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de Córdoba (BO. Córdoba 5 febrero 2010).
- III Convenio Colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 24 agosto 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa “Aqualia Gestión Integral del Agua SA” de Olóriz (BO. Navarra 14 septiembre 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Fuensanta SA (BO. Principado de Asturias 10 diciembre 2009).
- Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Aguas de Gijón (EMA) (BO. Principado de Asturias 29 enero 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua (BO. Principado de Asturias 12 marzo 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua SA (BO. Cantabria 16 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa “Aguas de Langreo S.L.” (BO. Principado de Asturias 23 julio 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa “Aguas de Torrelavega S.A.” (BO. Cantabria 4 septiembre 2008).

- V Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y su personal (DO. Extremadura 25 septiembre 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa “Ecohidro Agua y Medio Ambiente EBT, S.L.” (BO. Región de Murcia 10 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo de trabajo para aguas (captación, elevación, conducción) (BO. Región de Murcia 2 abril 2009).
- Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, SA (EMUSA) (BO. Región de Murcia 4 agosto 2008).
- Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Aguas de La Coruña SA (EMALCSA) (BO A Coruña 19 mayo 2007).
- Convenio Colectivo de empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento, desalinización, depuración y distribución de agua (BO. Alicante 22 enero 2010).
- Convenio Colectivo de empresas de captación, elevación, conducción y distribución de aguas para el riego (BO. Alicante 30 diciembre 2009).
- Convenio Colectivo de la Empresa Aqualia Gestión Integral del Agua S.A. (centro de trabajo de Denia) BO. Alicante 12 diciembre 2008).
- Convenio Colectivo de Aguas Municipales de Jávea, S.A (BO. Alicante 31 enero 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Aguas del Arco Mediterráneo, SA (AGAMED) de Torreveja (BO. Alicante 22 agosto 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa “Aqualia Gestión Integral del Agua SA, EDAR” (BO. Almería 8 octubre 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa “Aqualia Gestión Integral del Agua, SA” para su centro de trabajo de Níjar” (BO Almería 8 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. (BO. Almería 7 abril 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Gestión de Aguas del Levante Almeriense, SA (GALASA) (BO. Almería 3 noviembre 2008).
- Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Societat General d’Aigües de Barcelona, SA para el año 2009 (DO. Generalitat de Catalunya 17 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Regional de Abastecimiento de Aguas SA (SOREA SA) para los años 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 4 julio 2008).
- Convenio Colectivo de las empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas de la provincia de Barcelona para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 21 febrero 2008).
- Convenio Colectivo del Consorcio de Aguas de Bizkaia (BO. Bizkaia 31 octubre 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Cortes SA de Cortes de Arenoso (BO. Castellón 18 julio 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Regional de Abastecimiento de Aguas SA (BO. Castellón 2 agosto 2008).
- Convenio Colectivo del sector de Comunidades de Regantes de Castellón (BO. Castellón 1 enero 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Castellón SL (BO. Castellón 20 diciembre 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa Aguas Sierra de Cádiz, SA (BO. Cádiz 29 marzo 2010).
- Convenio Colectivo de la empresa “Aguas de Rota Empresa Municipal SA” (BO. Cádiz 27 marzo 2009).

- Convenio Colectivo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua SA para los Centros de trabajo de Arcos de la Frontera (BO. Cádiz 7 abril 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua S.A para su centro de trabajo de Ubrique (BO. Cádiz 8 abril 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Agua y Residuos del Campo de Gibraltar (BO. Cádiz 4 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo de la Empresa Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico de la Diputación de Cádiz (BO. Cádiz 10 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua SA para su centro de trabajo de Jerez de la Frontera (BO. Cadiz 17 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa municipal "Aguas de Cádiz SA" (BO Cádiz 9 octubre 2009).
- Convenio Colectivo de Aqualia Gestión Integral del Agua, SA para su centro de trabajo de Algeciras (BO. Cádiz 19 mayo).
- Convenio Colectivo de la empresa "Aqualia Gestión Integral del Agua SA para los centros de trabajo de Véjer de la Frontera" (BO Cádiz 19 junio 2008).
- Convenio Colectivo de Aguas del Puerto, Empresa Municipal, SA (AMPESA) (BO. Cádiz 17 octubre 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Jerez, Empresa Municipal SA (BO. Cádiz 28 mazo 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa "Aguas de Lucena SL" (BO. Córdoba 17 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo de la Empresa Provincial de Aguas de Córdoba (EMPRO-ACSA) BO. Córdoba 24 abril 2009.
- Convenio Colectivo de la empresa municipal de Aguas de Córdoba EMACSA) (BO. Córdoba 8 abril 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa "Gestión y Técnicas del Agua SA" (BO. Córdoba 11 enero 2008).
- Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Aguas Font Vella y Lanjarón, SA, de AMER para los años 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 6 mayo 2009).
- Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Aguas Font Vella y Lanjarón, SA, de Sant Hilari Sacalm para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 29 diciembre 2008).
- Convenio Colectivo de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales de la provincia de Girona para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 2 enero 2008).
- Convenio Colectivo para las empresa Aguas de Lanjarón, planta envasadora (BO. Granada 28 marzo 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Aguas Termales de Graena, SA (BO. Granada 19 febrero 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Aguas Vega Sierra Elvira, SA (BO. Granada 27 marzo 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa Minas de Aguas Teñidas, SAU (BO. Huelva 24 agosto 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua SA, centros de Almonte, El Rocío y Matalascañas (BO. Huelva 31 julio 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Publicaciones de Huelva, SA (BO. Huelva 13 junio 2008).
- Convenio Colectivo para Aqualia Gestión Integral del Agua SA (BO Jaén 18 noviembre 2009).

- Convenio Colectivo de Aguas Jaén SA (BO. Jaén 24 enero 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua SA de Linares (BO. Jaén 21 enero 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, SA (BO. Jaén 6 julio 2007).
- Convenio Colectivo de Aguas del Toscal SA (BO. Las Palmas 17 julio 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa “Aguas Minerales de Firgas, SA” (BO Las Palmas 9 octubre 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Mixta de Aguas de Las Palmas, SA (Potabilizadoras Las Palmas I,II y III) (BO. Las Palmas, 14 julio 2006).
- Convenio Colectivo de la empresa mixta de Aguas de Las Palmas, SA (Servicios Generales de Distribución de Agua) (BO. Las Palmas 14 julio 2006).
- Convenio Colectivo de la empresa “Aguas de Teror, SA” (BO Las Palmas 25 abril 2005).
- Convenio Colectivo de la empresa Insular de Aguas de Lanzarote, SA (BO. Las Palmas 11 enero 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa “Aguas Tratadas Canarias, SL” (BO. Las Palmas 13 abril 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, SA (BO. León 1 marzo 2010).
- Convenio Colectivo del sector de industrias de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas de las comarcas de Lleida, para los años 2007 a 2009 (DO. Generalitat de Catalunya 16 noviembre 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, SA para centro de Vélez-Málaga (BO. Málaga 24 agosto 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Aguas y Saneamientos de Torremolinos SA (ASTOSAM) (BO. Málaga 10 marzo 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Aqualia, Gestión Integral el Agua, SA (BO. Málaga 31 octubre 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa Euroinversiones Aguas de Sousas, SL (BO. Ourense 6 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Cabreiroa, SA (BO Ourense 27 agosto 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa Agua de Fontenova, SAU (BO. Ourense 23 julio 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, SA (BO. Pontevedra 11 junio 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Tratamiento Industrial de Aguas, SA (Trainisa) (servicio de limpieza y conservación de alcantarillado de Vigo) (BO. Pontevedra 6 abril 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Mondariz Fuente del Val S.A. (BO. Pontevedra 11 febrero 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Tratamiento Industrial de Aguas, SA (TRAINASA) (BO. Pontevedra 26 octubre 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, SA y Fomento de Construcciones y Contratas, SA, Unión Temporal de Empresas (BO. Pontevedra 31 julio 2007).
- Convenio Colectivo de Aqualia Gestión Integral del Agua, SA-FCC, SA UTE para los centros de trabajo de Salamanca (BO. Salamanca 28 enero 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Santacruzera de Aguas, S.L. (BO. Tenerife 13 agosto 2009).

- Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Vilaflor, SA (BO. Tenerife 31 marzo 2005).
- Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Vilaflor, SA-Distribución y ventas (BO. Tenerife 5 abril 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Vilaflor, SA-Fabricación (BO. Tenerife 12 marzo 2007).
- Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla, SA (EMASESA) (BO. Sevilla 12 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Consorcio de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas “Plan Écija” (BO. Sevilla 19 junio 2008).
- Convenio Colectivo de la Empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, SA para los centros de trabajo de Morón de la Frontera, La Puebla de Cazalla y Paradas (BO. Sevilla 29 noviembre 2008).
- Convenio Colectivo de Acciona Agua, SAU (BO. Soria 8 julio 2008).
- Convenio Colectivo de las empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento y distribución de aguas de la provincia de Tarragona para los años 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 4 mayo 2009).
- Convenio Colectivo de Industria de Captación, Elevación, Conducción, Depuración, Tratamiento y Distribución de Aguas Potables y Residuales de Toledo (BO. Toledo 29 mayo 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua SA, para sus centros de trabajo de Canals/L’Alcudia de Crespins” (BO. Valencia 4 julio 2008).
- Convenio Colectivo del sector de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas de Zamora (BO. Zamora 8 julio 2009).
- Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, SA (BO. Ávila 19 agosto 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa EMAYA, S.A (SECCIÓ D’AIGÜES) (BO. Illes Balears 10 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 24 febrero 2010).
- Convenio Colectivo para el sector de estiba y desestiba del puerto de Gijón (BO. Principado de Asturias 3 marzo 2010).
- Convenio Colectivo del sector de empresas concesionarias de buques y contratistas de carga y descarga (BO. Cantabria 21 agosto 2007).
- Convenio Colectivo de Agentes de Adunas de Ceuta (BO. Ciudad de Ceuta 8 enero 2010).
- Convenio Colectivo del sector de consignatarios de buques y tránsitos de Alicante (BO. Alicante 31 enero 2008).
- Convenio Colectivo de las empresas consignatarias de buques de la provincia de Barcelona para los años 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 15 abril 2008).
- Convenio Colectivo del sector portuario de la provincia de Barcelona (DO. Generalitat de Catalunya 19 junio 2007).
- Convenio Colectivo de Empresas Consignatarias, Estibadoras y Transitarias de Bizkaia (BO. Bizkaia 23 junio 2008).
- Convenio Colectivo suscrito entre APEMAR y la representación sindical de los trabajadores del sector de Agencias Marítimas de Cádiz (BO. Cádiz 19 enero 2010).
- Convenio Colectivo para el sector de trabajadores portuarios del puerto de Motril (BO. Granada 29 enero 2008).

- Convenio Colectivo del sector de las agencias marítimas de Pontevedra (BO. Pontevedra 2 octubre 2009).
- Convenio Colectivo provincial de las Empresas Consignatarias de Buques (BO. Tenerife 21 noviembre 2007).
- Convenio Colectivo para empresas consignatarias de buques y agentes de aduanas de Sevilla (BO. Sevilla 15 octubre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de las empresas consignatarias de buques, empresas estibadoras, empresas transitarias y agentes de aduana de la provincia de Tarragona para el año 2009 (DO. Generalitat de Catalunya 26 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de estiba y desestiba del Puerto de Tarragona, para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 21 enero 2010).
- Convenio Colectivo para remolcadores de los puertos de Cartagena y Escombreras (BO. Región de Murcia 1 diciembre 2007).
- Convenio Colectivo de las empresas de remolcadores de tráfico interior y exterior de puertos de la provincia de Barcelona para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 3 noviembre 2008).
- Convenio Colectivo de entrega domiciliaria (BOE 8 mayo 2009).
- Convenio Colectivo para el sector de Estiba y Desestiba del Puerto de Gijón (BO. Principado de Asturias 3 marzo 2010).
- Convenio Colectivo del Sector de Consignatarias de Buques y Contratistas de Carga y Descarga de Cantabria (BO. Cantabria 21 agosto 2007).
- V Convenio Colectivo general de aparcamientos y garajes (BOE 31 agosto 2009).
- V Convenio Colectivo nacional para el sector del Auto-Taxis (BOE 16 mayo 2009).
- IV Convenio Colectivo Estatal para el sector de regulación de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (BOE 11 agosto 2008).
- Convenio Colectivo estatal para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE 16 noviembre 2007).
- Convenio Colectivo del sector de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas, de aparcamientos de la Comunidad Autónoma Andaluza (BO. Junta de Andalucía 26 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Viajeros por carretera de los servicios discrecionales y turísticos regulares temporales y regulares de uso especial de la Comunidad de Madrid (BOCAM 19 agosto 2009).
- Convenio Colectivo del sector de empresas de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamiento de la CCAA Madrid (BOCAM 23 mayo 2009).
- Convenio Colectivo del sector de transitarios de la CCAA Madrid (BOCAM 23 febrero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la CCAA Madrid (BOCAM 22 diciembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de alquiler de vehículos con o sin conductor de CCAA Madrid (BOCAM 21 noviembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de aparcamientos y garajes de la CCAA Madrid (BOCAM 18 enero 2008).
- Convenio Colectivo del sector de garajes, aparcamientos no concesionarios, estaciones de engrase y lavado, mantenimiento y estaciones terminales de autobuses (BOCAM 17 enero 2008).
- Convenio Colectivo del sector de transportes de mercancías por carretera y operadores de transporte de la CCAA Madrid (BOCAM 21 diciembre 2007).

- III Convenio Colectivo de Cataluña para el sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 29 julio 2009).
- II Convenio Colectivo de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la CCAA de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya 21 enero 2008).
- Convenio Colectivo del sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la CCAA Valenciana para los años 2007-2011 (DO. Comunitat Valenciana 15 febrero 2008).
- Convenio Colectivo para las empresas y trabajadores de transportes de enfermos y accidentados en ambulancia de la CCAA Galicia (DO. Galicia 12 febrero 2010).
- Convenio Colectivo del sector de aparcamientos, garajes y estacionamientos reglados de superficie de la CCAA Galicia (DO. Galicia 9 noviembre 2007).
- Convenio Colectivo del sector “Transporte de Viajeros por Carretera” de Navarra (BO. Navarra 10 noviembre 2008).
- Convenio Colectivo para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BO. Castilla y León 18 abril 2008).
- Convenio Colectivo del sector de “Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón” (BO. Aragón 9 mayo 2007).
- Convenio Colectivo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la CCAA de Castilla La Mancha (DO. Castilla La Mancha 27 marzo 2007).
- Convenio Colectivo para el sector de transporte por carretera del Principado de Asturias (BO. Principado de Asturias 6 agosto 2007).
- Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Mercancías por Carretera de Cantabria (BO. Cantabria 26 octubre 2009).
- Convenio Colectivo del Sector de garajes, estaciones de lavado, engrase y aparcamientos de Cantabria (BO. Cantabria 21 septiembre 2007).
- Convenio Colectivo del Sector de transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BO. Cantabria 2 agosto 2007).
- Convenio Colectivo del sector transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BO. Cantabria 30 enero 2007).
- Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera de las Illes Balears (BO. Illes Balears 17 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo para el sector de vehículos de alquiler sin conductor de la CCAA de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 18 diciembre 2007).
- Convenio Colectivo del sector de transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 25 octubre 2007).
- Convenio Colectivo para el transporte regular de viajeros por carretera de las Islas Baleares para los años 2007 a 2010 (BO. Illes Balears 27 octubre 2007).
- III Convenio Colectivo para las empresas y trabajadores del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la CCAA de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 15 septiembre 2007).
- Convenio Colectivo de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Cáceres (DO. Extremadura 17 noviembre 2007).
- Convenio Colectivo para aparcamientos y garajes de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 4 julio 2009).
- Convenio Colectivo de transporte de viajeros (urbanos y regular cercanías) de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 24 enero 2009).
- Convenio Colectivo para transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia 11 febrero 2008).

- Convenio Colectivo del sector de transporte sanitario de enfermos y accidentados en ambulancia de Ceuta (BO. Ciudad de Ceuta 19 marzo 2010).
- Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías de Ceuta (BO. Ciudad de Ceuta 1 junio 2007).
- Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera de A Coruña (BO. A Coruña 5 noviembre 2008).
- Convenio Colectivo de Transporte en General de Albacete (BO. Albacete 22 enero 2010).
- Convenio Colectivo provincial de transportes de viajeros de Alicante (BO. Alicante 14 julio 2009).
- Convenio Colectivo del sector garajes, aparcamientos y estaciones de lavado y engrase de Alicante (BO. Alicante 20 mayo 2008).
- Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera de Alicante (BO. Alicante 13 abril 2007).
- Convenio Colectivo de empresas de transportes por carretera de mercancías de Almería (BO. Almería 25 junio 2009).
- Convenio Colectivo del sector de aparcamientos, garajes y servicios de lavado y engrase de Almería (BO. Almería 12 mayo 2008).
- Convenio Colectivo del sector de transporte por carretera de viajeros de Almería (BO. Almería 3 septiembre 2007).
- Convenio Colectivo del sector "transporte de viajeros por carretera en la provincia de Badajoz" (DO. Extremadura 17 febrero 2009).
- Convenio Colectivo de empresas de autotaxis y alquiler de vehículos con conductor de la provincia de Barcelona para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 26 mayo 2008).
- Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona para los años 2007-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 16 octubre 2007).
- Convenio Colectivo para el sector de transportes regulares y discrecionales de viajeros por carretera de Bizkaia (BO. Bizkaia 23 julio 2008).
- Convenio Colectivo del sector de transporte sanitario de enfermos y accidentados en ambulancia de Bizkaia (BO. Bizkaia 2 marzo 2007).
- Convenio Colectivo del sector de actividad de transportes por carretera, garajes y aparcamientos de Burgos (BO. Burgos 10 febrero 2010).
- Convenio Colectivo para la actividad de agencias de transporte de cargas fraccionadas de la provincia de Burgos (BO. Burgos 19 octubre 2009).
- Convenio Colectivo para el sector de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BO. Castellón 16 julio 2009).
- Convenio Colectivo para el sector de transportes de viajeros por carretera y urbanos (BO. Castellón 10 julio 2008).
- Convenio Colectivo del sector de transportes de mercancías por carretera de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 24 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo de transporte de viajeros urbanos de interurbanos de Cuenca (BO. Cuenca 22 octubre 2007).
- Convenio Colectivo de "transporte de mercancías por carretera de la provincia de Cáceres" (DO. Extremadura 26 enero 2009).
- Convenio Colectivo de empresas dedicadas al servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de mercancías por carretera (larga distancia) de Cádiz (BO. Cádiz 12 febrero 2009).
- Convenio Colectivo de transportes de viajeros de Cádiz (BO. Cádiz 19 mayo 2008).
- Convenio Colectivo de transportes de viajeros por carretera de Córdoba (BO. Córdoba 25 abril 2008).

- Convenio Colectivo de transporte sanitario de enfermos y accidentados en ambulancia de Guipuzkoa (BO. Guipúzkoa 1 febrero 2010).
- Convenio Colectivo de transitarios de Guipúzcoa (BO. Guipúzcoa 7 marzo 2008).
- Convenio Colectivo del sector de tracción mecánica de mercancías y logística de la provincia de Girona, para los años 2008 y 2009 (DO. Generalitat de Catalunya 3 marzo 2009).
- Convenio Colectivo de transporte de mercancías por carretera de Granada (BO. Granada 24 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de transportes interurbanos de viajeros por carretera de Granada (BO. Granada 19 septiembre 2007).
- Convenio Colectivo provincial de transporte de viajeros regulares y discrecionales de Guadalajara (BO. Guadalajara 11 julio 2008).
- Convenio Colectivo del sector de industrias de transportes por carretera de Huelva (BO. Huelva 11 febrero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de transportes de mercancías por carretera de Huesca (BO. Huesca 13 abril 2009).
- Convenio Colectivo del sector de transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BO. Huesca 12 mayo 2008).
- Convenio Colectivo del sector de transportes regulares de mercancías de Jaén (BO. Jaén 23 agosto 2007).
- Convenio Colectivo de transporte discrecional de viajeros de la provincia de Las Palmas (BO. Las Palmas 7 diciembre 2007).
- Convenio Colectivo del sector de transporte urbano de viajeros de León (BO. León 18 febrero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera de León (BO. León 4 septiembre 2007).
- Convenio Colectivo del sector de tracción mecánica de mercancías de la comarca de Lleida (DO. Generalitat de Catalunya 7 marzo 2008).
- Convenio Colectivo del sector de transporte de viajeros por carretera de las comarcas de Lleida para los años 2006-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 7 agosto 2007).
- Convenio Colectivo para el sector de transporte de mercancías por carretera de la provincia de Lugo (BO. Lugo 22 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo provincial del sector de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Lugo (BO. Lugo 6 octubre 2007).
- Convenio Colectivo para las empresas de transporte de viajeros de servicios discrecionales, regulares, temporales y regulares de uso especial de Málaga (BO. Málaga 14 abril 2009).
- Convenio Colectivo de transporte de mercancías por carretera y agencias de transportes de Málaga (BO. Málaga 29 noviembre 2007).
- Convenio Colectivo para las empresas concesionarias de servicios municipales de inmovilización, retirada de la vía pública, traslado y depósito de vehículos de la provincia de Ourense (BO Ourense 2 abril 2008).
- Convenio Colectivo provincial de transportes de mercancías por carretera de la provincia de Ourense años 2008-2009 (BO. Ourense 23 febrero 2008).
- Convenio Colectivo provincial para el sector de transporte de viajeros por carretera para los años 2007-2009 de Ourense (BO. Ourense 24 enero 2008).
- Convenio Colectivo de transporte de mercancías por carretera para Palencia (BO. Palencia 7 abril 2009).
- Convenio Colectivo para el sector de transporte de viajeros por carretera de Palencia (BO. Palencia 28 septiembre 2007).

- Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BO. Salamanca 22 agosto 2008).
- Convenio Colectivo del sector de viajeros por carretera de Salamanca (BO. Salamanca 22 enero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos en Salamanca (BO. Salamanca 25 septiembre 2007).
- Convenio Colectivo de los servicios municipales de ordenación y regulación de aparcamientos (ORA) y servicios municipales de grúa (BO. Segovia 21 octubre 2009).
- Convenio Colectivo de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BO. Segovia 24 octubre 2007).
- Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BO. Sevilla 27 marzo 2009).
- Convenio Colectivo del sector de transportes interurbanos de viajeros de Sevilla (BO. Sevilla 18 junio 2008).
- Convenio Colectivo del sector de agencias de transportes-operadores de transportes de Sevilla (BO. Sevilla 10 septiembre 2007).
- XX Convenio Colectivo de contratas ferroviarias (BOE 13 agosto 2008).
- II Convenio Colectivo sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 21 agosto 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa “Minas de Almacén y Arrayanes, SA” (BOE 11 marzo 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Minerales y Productos Derivados, SA –Minas Moscona y Emilio– (BO. Principado de Asturias 16 julio 2008).
- Convenio Colectivo de Minas de Caolín y Hornos de Calcinación (BO. Principado de Asturias 11 abril 2008).
- Convenio Colectivo de “Extracción a Cielo Abierto y Molturación Tierra Blanca” de Albacete (BO. Albacete 18 enero 2008).
- Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Mina Pública d’Aigües de Terrasa, SA años 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 21 mayo 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa “Cerámica La Minilla, SL” (BO. Guadalajara 21 mayo 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Minas de Aguas Teñida, SAU (BO. Huelva 24 agosto 2009).
- Convenio Colectivo del sector de Minas de León (BO. León 9 julio 2008).
- Convenio Colectivo del sector de minería de antracita y hulla de Palencia (BO. Palencia 4 mayo 2009).
- Convenio Colectivo de Extractivo de la Piedra Natural de Pontevedra (BO. Pontevedra 15 febrero 2008).
- Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas para personal laboral (BO. Sevilla 10 julio 2007).
- Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 31 agosto 2007).
- Convenio Colectivo estatal para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho (BOE 1 diciembre 2007).
- Convenio Colectivo para el sector de carpintería, ebanistería y varios de Asturias (BO. Principado de Asturias 23 abril 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa “Corchos de Mérida SA” (DO. Extremadura 2 octubre 2007).
- Convenio Colectivo de trabajo de madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.) región de Murcia (BO. Región de Murcia 28 junio 2008).

- Convenio Colectivo del sector de industrias de carpintería y ebanistería de A Coruña (BO. A Coruña 31 marzo 2009).
- Convenio Colectivo para las industrias de ebanistería, carpintería y afines de Albacete (BO. Albacete 23 enero 2008).
- Convenio Colectivo del sector industrias de la madera y corcho de Alicante (BO. Alicante 23 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados de Burgos (BO. Burgos 25 agosto 2008).
- Convenio Colectivo del sector de madera y corcho de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 7 enero 2009).
- Convenio Colectivo de las empresas dedicadas a la fabricación de tapones de disco de corcho de Cádiz (BO. Cádiz 18 marzo 2009).
- Convenio Colectivo del sector de carpinterías, ebanisterías, barnizados, carrocerías, tapicerías y similares (BO. Huesca 3 marzo 2008).
- Convenio Colectivo del sector de industrias de madera y corcho de Jaén (BO. Jaén 6 julio 2007).
- Convenio Colectivo de ámbito provincial para el sector de industria de ebanistería y afines de la provincia de Lugo (BO. Lugo 23 marzo 2010).
- Convenio Colectivo del sector de almacenes de madera de Pontevedra (BO. Pontevedra 10 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de carpintería, ebanistería y actividades afines Pontevedra (BO. Pontevedra 8 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Manufactura Española del Corcho SA (BO. Sevilla 19 marzo 2009).
- Convenio Colectivo del sector del corcho (BOE 10 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo para el sector de almacenes y almacenes mixtos de madera de Asturias (BO. Principado de Asturias 22 febrero 2008).
- Convenio Colectivo para el sector de trabajos forestales y aserraderos de madera (BO. Principado de Asturias 15 febrero 2008).
- Convenio Colectivo del Sector del comercio del mueble y de la madera de Cantabria (BO. Cantabria 19 mayo 2009).
- Convenio Colectivo del sector de aserradores y almacenistas de madera de Cantabria (BO. Cantabria 4 junio 2008).
- Convenio Colectivo del sector de industria de la madera y del mueble de la CAIB (BO. Illes Balears 27 marzo 2008).
- Convenio Colectivo para el sector de la madera, el mueble y la marquetería de la provincia de Badajoz (DO. Extremadura 25 enero 2010).
- Convenio Colectivo de industrias de la madera de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008-2009 (BO. La Rioja 6 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de rematantes y aserraderos de madera de A Coruña (BO. A Coruña 20 enero 2010).
- Convenio Colectivo del sector de la madera de Almería (BO. Almería 3 febrero 2009).
- Convenio Colectivo de las industrias de la madera de la provincia de Barcelona para los años 2008-2012 (DO. Generalitat de Catalunya 22 junio 2009).
- Convenio Colectivo del sector del comercio del mueble de Bizkaia (BO. Bizkaia 25 enero 2008).
- Convenio Colectivo del sector de actividades de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados de Burgos (BO. Burgos 25 agosto 2008).

- Convenio Colectivo del sector para las industrias de rematantes, aserradores, almacenistas de madera, fabricación de embalajes y otras, de la provincia de Burgos (BO. Burgos 8 febrero 2008).
- Convenio Colectivo del sector de aserradores y fabricantes de envases de madera de Castellón (BO. Castellón 29 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo para el comercio del mueble de Cádiz (BO. Cádiz 4 mayo 2009).
- Convenio Colectivo del sector de industrias y almacenes de la madera de Cádiz (BO. Cádiz 27 junio 2008).
- Convenio Colectivo del sector de la madera de Córdoba (BO. Córdoba 20 noviembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de las industrias de la madera de la provincia de Girona para los años 2007-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 7 marzo 2008).
- Convenio Colectivo de actividades de carpintería y molduras, cestería y artículos de mimbre y junco, ebanistería y tapicería, carrocerías y carreterías, chapa y tableros y aglomerados y almacenistas de madera (BO. Guadalajara 15 agosto 2008).
- Convenio Colectivo del sector de industrias de la madera de la provincia de Huelva (BO. Huelva 28 mayo 2008).
- Convenio Colectivo del sector de rematantes, aserradores, envases y cajas diversas de Huesca (BO. Huesca 3 marzo 2008).
- Convenio Colectivo del comercio del mueble de Jaén (BO. Jaén 8 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de la industria de la primera transformación de León (BO. León 4 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo de la industria de la madera segunda transformación de León (BO. León 4 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo de ámbito provincial para el sector de industria de ebanistería y afines de la provincia de Lugo (BO. Lugo 23 marzo 2010).
- Convenio Colectivo para el sector de la primera transformación de la madera de la provincia de Lugo (BO. Lugo 15 febrero 2006).
- Convenio Colectivo para el sector de Industrias de la madera de Málaga (BO. Málaga 25 agosto 2009).
- Convenio Colectivo de fabricantes de muebles, carpintería, tapicería y ebanistería de Ourense (BO. Ourense 15 septiembre).
- Convenio Colectivo de la provincia de Ourense de rematantes, aserradores y preparado industriales de la madera (BO. Ourense 5 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de industria de la madera de Palencia (BO. Palencia 7 enero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de almacenajes de madera de Pontevedra (BO. Pontevedra 10 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Madera Iglesias SA (BO. Pontevedra 1 diciembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de carpintería, ebanistería y actividades afines (BO. Pontevedra 8 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo para las industrias de la madera de Salamanca (BO. Salamanca 25 junio 2008).
- Convenio Colectivo del sector de industria de la madera de Tenerife (BO. Tenerife 30 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de madero de Sevilla (BO. Sevilla 6 febrero 2008).

- Convenio Colectivo del sector de la madera de Teruel (BO. Teruel 17 junio 2008).
- Convenio Colectivo para el personal de la Empresa Madera Martínez SA (BO. Teruel 28 enero 2008).
- Convenio Colectivo del sector de cestería, artículos de mimbre y junco y afines de la provincia de Valencia (BO. Valencia 15 febrero 2010).
- Convenio Colectivo de la industria textil y de la confección (BOE 9 octubre 2008).
- Convenio Colectivo del sector “Industria Textil” (BO. Navarra 3 julio 2009).
- Convenio Colectivo del sector “Comercio Textil de la provincia de Badajoz” (DO. Extremadura 7 mayo 2009).
- Convenio Colectivo del sector de hilos, cuerdas y redes de Alicante (BO. Alicante 3 febrero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de Comercio Textil (BO. Alicante 5 junio 2008).
- Convenio Colectivo del sector de comercio textil de Almería (BO. Almería 30 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de comercio textil de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 26 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo del comercio de tejidos en general, mecería, paquetería y quin-calla de la provincia de Cádiz (BO. Cádiz 29 julio 2008).
- Convenio Colectivo del sector de comercio textil de Jaén (BO. Jaén 8 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo provincial del sector de comercio textil de la provincia de León para los años 2008 y 2009 (BO. León 9 enero 2009).
- Convenio Colectivo de comercio textil de la provincia de Ourense para los años 2009-2010 (BO. Ourense 25 junio 2009).
- Convenio Colectivo del sector de venta al por mayor de tejidos, mercería y paque-tería (BO. Pontevedra 1 julio 2008).
- Convenio Colectivo del sector de comercio textil de la provincia de Tarragona para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 16 julio 2009).
- Convenio Colectivo del sector de comercio textil de Valencia (BO. Valencia 13 agosto 2008).
- Convenio Colectivo para la industria metalográfica de Cataluña para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 5 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE 14 marzo 2008).
- Convenio Colectivo estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE 26 febrero 2007).
- Convenio Colectivo gallego de editoriales (DO. Galicia 24 noviembre 2008).
- Convenio Colectivo para artes gráficas, manipulados de papel y cartón y editoriales de Bizkaia (BO. Bizkaia 13 junio 2007).
- Convenio Colectivo de Cataluña para el sector de laboratorios fotográficos para los años 2007-2008 (DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo estatal de pastas, papel y cartón (BOE 30 enero 2008).
- Convenio Colectivo de fabricación de pastas, papel y cartón 2006-2008 de Guipúz-coa (BO. Guipúzcoa 26 marzo 2008).
- II Convenio Colectivo para la industria de la producción audiovisual (Técnicos) (BOE 1 agosto 2009).
- Convenio Colectivo para el sector de exhibición cinematográfica de Madrid (BOCAM 20 marzo 2008).
- Convenio Colectivo de Cataluña para las empresas de exhibición cinematográfica de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 4 noviembre 2008).

- Convenio Colectivo del sector de exhibición cinematográfica de les Illes Balears (BO Illes Balears 15 noviembre 2008).
- Convenio Colectivo para locales de exhibición cinematográfica y teatro (BO. Región de Murcia 24 enero 2009).
- Convenio Colectivo de exhibición cinematográfica de Albacete (BO. Albacete 16 noviembre 2007).
- Convenio Colectivo provincial de Almería del sector de exhibición cinematográfica (BO. Almería 29 mayo 2009).
- Convenio Colectivo de exhibición cinematográfica de la provincia de Barcelona para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 20 agosto 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa “cinematografía Kareaga, SA” (BO. Bizkaia 4 junio 2009).
- Convenio Colectivo de Televisiones Locales y Regionales de Castilla y León (BO. Castilla y León 28 agosto 2007).
- Convenio Colectivo nacional de prensa no diaria (BOE 24 febrero 2009).
- III Convenio Colectivo de prensa diaria (BOE 18 diciembre 2008).
- Convenio Colectivo de Ediciones primera plana SA, gráficas de prensa diaria SA, Zeta Servicios SA, Logística de medios de Catalunya SL, Zeta gestión de medios SA y Grupo Zeta SA (BOE 18 abril 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa “Asociación de la prensa de Madrid” (BOCAM 16 julio 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Editorial Prensa Valenciana, SA (D.O. Comunitat Valenciana 30 julio 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Canpre, SA (BO. Cantabria 10 marzo 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Prensa del Sureste SL (BO. Región de Murcia 21 abril 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa Editorial Prensa Alicantina, SAU (BO. Alicante 16 junio 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Prensa Malagueña SA (BO. Málaga 16 noviembre 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa “Prensa Diaria Aragonesa SA” (BO. Zaragoza 3 junio 2008).
- III Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE 12 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja 2008-2011 (BO. La Rioja, 13 marzo 2009).
- VI Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha (DO. Castilla La Mancha 11 junio 2009).
- Convenio Colectivo de para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Personal Laboral) (BO. Región de Murcia 1 junio 2007).
- I Convenio Colectivo de Bureau Veritas Comercio Internacional, SA (BOE 23 marzo 2010).
- Convenio Colectivo interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE 5 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo de grandes almacenes para el periodo 2009-2012 (BOE 5 octubre 2009).
- Convenio Colectivo para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición (BOE 27 enero 2009).

- Convenio Colectivo de “Consultoría Tecnológica para el Comercio SL” (BOE 6 enero 2009).
- Convenio Colectivo para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 13 agosto 2008).
- XIII Convenio Colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE 22 julio 2008).
- Convenio Colectivo interprovincial de empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE 21 febrero 2008).
- Convenio Colectivo de almacenistas de patatas de CCAA Madrid (BOCAM 21 enero 2010).
- Convenio Colectivo del sector de mercados de distrito de concesión municipal, centros comerciales de barrio y galerías de alimentación (BOCAM 23 mayo 2009).
- Convenio Colectivo del sector de comercio vario de CCAA Madrid (BOCAM 11 marzo 2009).
- Convenio Colectivo del sector de comercio de óptica al detall y talleres anejos (BOCAM 23 febrero 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa “Tracción y Comercio, Sociedad Anónima” (BOCAM 3 febrero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de comercio de la piel en general, suscrito por las asociaciones de comercio de calzado, de comercio de marroquinería, almacenistas de curtidos (BOCAM 23 enero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de comercio vario de la CCAA Madrid (BOCAM 20 marzo 2008).
- Convenio Colectivo para las empresas de azafatos/as y promotores/as de venta de Cataluña para los años 2009-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 11 enero 2010).
- Convenio Colectivo para el sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio, para los años 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 20 febrero 2008).
- Convenio Colectivo del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia (DO. Comunitat Valenciana 9 diciembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector “comercio de ópticas” de Navarra (BO. Navarra 10 junio 2009).
- Convenio Colectivo del sector “comercio de alimentación” de Navarra (BO. Navarra 4 abril 2008).
- Convenio Colectivo del sector “Comercio de la Piel” (BO. Navarra 26 marzo 2008).
- Convenio Colectivo de medianas superficies de alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BO. Castilla y León 29 febrero 2008).
- Convenio Colectivo del sector de minoristas de alimentación de Asturias (BO. Principado de Asturias 26 enero 2010).
- Convenio Colectivo para el sector de mayoristas de alimentación de Asturias (BO. Principado de Asturias 28 enero 2010).
- Convenio Colectivo de comercio en general de Asturias (BO. Principado de Asturias 22 diciembre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de comercio de mayoristas de frutas, hortalizas y productos agroalimentarios de Cantabria (BO. Cantabria 27 enero 2010).
- Convenio Colectivo del sector de comercio de carnicerías-charcuterías para Cantabria (BO. Cantabria 14 abril 2008).

- Convenio Colectivo del sector de comercio de almacenistas de coloniales de Cantabria (BO. Cantabria 1 enero 2008).
- Convenio Colectivo del sector del comercio de las Islas Baleares (BO. Illes Balears 22 agosto 2009).
- Convenio Colectivo de comercio de alimentación (mayor o menor) de la provincia de Badajoz (DO. Extremadura 18 enero 2010).
- Convenio Colectivo para el sector comercio de óptica de la provincia de Badajoz (DO. Extremadura 21 julio 2009).
- Convenio Colectivo del sector de comercio del calzado, piel y artículos de viaje de la provincia de Badajoz (DO. Extremadura 22 junio 2009).
- Convenio Colectivo de comercio en general de Cáceres (DO. Extremadura 4 julio 2008).
- Convenio Colectivo para charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos, caza y preparados de estos artículos (BO. Región de Murcia 15 diciembre 2009).
- Convenio Colectivo para comercio en general (BO. Región de Murcia 3 julio 2009).
- Convenio Colectivo de trabajo de especias naturales, condimentos y herboristería (preparados y empaquetado) (BO. Región de Murcia 26 enero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de panadería de Melilla (BO. Ciudad de Melilla 5 enero 2010).
- Convenio Colectivo del sector de comercio de alimentación de A Coruña (BO. A Coruña 4 marzo 2010).
- Convenio Colectivo de comercio de Albacete (BO. Albacete 24 octubre 2008).
- Convenio Colectivo de supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación en general (BO. Alicante 18 mayo 2009).
- Convenio Colectivo provincial de preparadores de especias, condimentos y herboristería (BO. Alicante 16 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de comercio para comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento (BO. Alicante 7 febrero 2008).
- Convenio Colectivo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia para los años 2009-2013 (DO. Generalitat de Catalunya 20 enero 2010).
- Convenio Colectivo del sector de comercio de óptica al detalle de Barcelona y provincia para los años 2008-2012 (DO. Generalitat de Catalunya 16 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de comercio para comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (BO. Alicante 7 febrero 2008).
- Convenio Colectivo de mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de la provincia de Barcelona (DO. Generalitat de Catalunya 2008).
- Convenio Colectivo para asentadores mayoristas de Mercabilbao (BO. Bizkaia 27 marzo 2009).
- Convenio Colectivo para el sector de comercio en general de Bizkaia (BO. Bizkaia 22 enero 2008).
- Convenio Colectivo para el sector de comercio textil de Castellón (BO. Castellón 9 mayo 2009).
- Convenio Colectivo del sector de envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería de Burgos (BO. Burgos 13 mayo 2008).
- Convenio Colectivo del sector de supermercados y autoservicios de Castellón (BO. Castellón 7 febrero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de comercio en general de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 26 septiembre 2008).

- Convenio Colectivo de industrias expendedoras y de fabricación de pan de Cuenca (BO. Cuenca 30 junio 2008).
- Convenio Colectivo para el comercio de Cuenca (BO. Cuenca 5 marzo 2008).
- Convenio Colectivo del sector de panaderías de Cádiz (BO. Cádiz 30 marzo 2009).
- Convenio Colectivo de empresas dedicadas a la comercialización al por mayor de frutas y hortalizas para Cádiz capital (BO. Cádiz 3 diciembre 2009).
- Convenio Colectivo de alimentación, de detallistas, de ultramarinos, supermercados y autoservicios de Cádiz (BO. Cádiz 31 diciembre 2009).
- Convenio Colectivo del sector del comercio del metal de Cádiz (BO. Cádiz 14 noviembre 2008).
- Comercio Colectivo del sector del comercio de Córdoba (BO. Córdoba 19 enero 2009).
- Convenio Colectivo de trabajo para el sector del comercio de Granada (BO. Granada 12 febrero 2010).
- Convenio Colectivo del sector comercio en general de Guadalajara (BO. Guadalajara 13 agosto 2008).
- Convenio Colectivo del sector del comercio de Huelva (BO. Huelva 23 mayo 2008).
- Convenio Colectivo del sector de industrias de Panaderías y Expendedurías de pan de Huelva (BO. Huelva 20 febrero 2008).
- Convenio Colectivo del sector del comercio del papel de Jaén (BO. Jaén 21 marzo 2009).
- Convenio Colectivo de ámbito sectorial de la actividad de Comercio de Materiales de Construcción de Jaén (BO. Jaén 4 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de la Industria de la Panadería de León (BO. León 22 enero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de comercio de alimentación de León (BO. León 19 enero 2009).
- Convenio Colectivo del sector el comercio metal de León (BO. León 15 enero 2009).
- Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector comercio textil de la provincia de León para los años 2008-2009 (BO. León 9 enero 200).
- Convenio Colectivo de trabajo del sector de comercio en general de las comarcas de Lleida para los años 2008 y 2009 (DO. Generalitat de Catalunya 17 abril 2009).
- Convenio Colectivo de sector comercio del metal de Lugo (BO. Lugo 14 abril 2008).
- Convenio Colectivo para el sector del comercio de materiales de construcción y saneamiento de la provincia de Lugo (BO. Lugo 1 febrero 2008).
- Convenio Colectivo provincial para el sector de comercio de materiales para la construcción y saneamiento de Ourense (BO. Ourense 14 mayo 2009).
- Convenio Colectivo del comercio de elementos del metal de la provincia de Ourense para los años 2008-2009 (BO. Ourense 2 agosto 2008).
- Convenio Colectivo del sector de alimentación de Pontevedra (BO. Pontevedra 17 mazo 2010).
- Convenio Colectivo del sector de comercio de metal (BO. Pontevedra 28 enero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de comercio de materiales de construcción y saneamiento (BO. Pontevedra 1 julio 2008).
- Convenio Colectivo del sector de alimentación de Pontevedra (BO. Pontevedra 1 julio 2008).

- Convenio Colectivo para las actividades de comercio en general de Salamanca (BO. Salamanca 28 diciembre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de comercio de ganadería de Salamanca (BO. Salamanca 1 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo provincial de comercio de automóviles, accesorios y recambios de Tenerife (BO. Tenerife 24 junio 2008).
- I Convenio Colectivo de Provico Servicios Auxiliares SL. (BOE 10 julio 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Cobra Servicios Auxiliares SA (BOE 29 junio 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa “Servicios auxiliares paralelos SL” (BOCAM 20 marzo 2008).
- Convenio Colectivo del sector “servicios auxiliares” de Navarra (BO. Navarra 29 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Servicios Auxiliares de Puertos SA (SERTOSA ALMERÍA) (BO. Almería 28 junio 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa Servicios Auxiliares de Puertos SA (SERTOSA GARRUCHA-CARBONERAS) (BO. Almería 13 marzo 2007).
- Convenio Colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito (BOE 30 abril 2009).
- Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros (BOE 10 marzo 2009).
- XIX Convenio Colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 15 enero 2008).
- Convenio Colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito (BOE 4 septiembre 2007).
- XXI Convenio Colectivo de Banca (BOE 16 agosto 2007).
- I Convenio Colectivo nacional de los Servicios de Prevención ajenos (BOE 11 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo estatal del sector de mediación de seguros privados (2009-2010) (BOE 5 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 10 diciembre 2008).
- III Acuerdo laboral de ámbito estatal del sector de hostelería (BOE 25 febrero 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa “Hostelería Unida Dos, SAU” (BOCAM 30 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de hospedaje de Madrid (BOCAM 24 noviembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de hostelería y actividades turísticas de Madrid (BOCAM 5 octubre 2007).
- Convenio Colectivo del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 30 octubre 2008).
- Convenio Colectivo de hostelería y similares del Principado de Asturias (BO. Principado de Asturias 11 febrero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de hostelería de Cantabria (BO. Cantabria 2 octubre 2007).
- Convenio Colectivo del sector de hostelería de la provincia de Badajoz (DO. Extremadura 15 octubre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de hostelería de Murcia (BO. Región de Murcia 15 marzo 2008).
- Convenio Colectivo para la actividad de restaurantes, cafeterías, café-bares, salas e fiestas, casinos, pubs y discotecas de la CCAA de La Rioja para los años 2007-2008 (BO. La Rioja 22 mayo 2008).

- Convenio Colectivo del sector de hostelería de A Coruña (BO. A Coruña 29 septiembre 2007).
- Convenio Colectivo provincial para la actividad de hostelería de Albacete (BO. Albacete 9 mayo 2008).
- Convenio Colectivo de ámbito provincial de empresas de hostelería de Alicante (BO. Alicante 2 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de hostelería y turismo de Almería (BO. Almería 24 enero 2008).
- Convenio Colectivo del sector de campings y ciudades de vacaciones de la provincia de Barcelona para los años 2008-2011 (DO. Generalitat de Catalunya 17 junio 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Hostelería Unidad SA (Hotel Rey Juan Carlos I Business and City Resort) para 2007-2009 (DO. Generalitat de Catalunya 10 enero 2008).
- Convenio Colectivo del sector de hostelería de Bizkaia (BO. Bizkaia 3 noviembre 2008).
- Convenio Colectivo de la industria de hostelería de Burgos (BO. Burgos 26 septiembre 2007).
- Convenio Colectivo de la industria de hostelería de Castellón (BO. Castellón 28 agosto 2008).
- Convenio Colectivo del sector de hostelería de la provincia de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 17 febrero 2010).
- Convenio Colectivo provincial de hostelería para la provincia de Cáceres (DO. Extremadura 2 enero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de hostelería de Cádiz (BO. Cádiz 26 febrero 2009).
- Convenio Colectivo de hostelería Gaditana Puerta del Mar SL (BO. Cádiz 10 junio 2008).
- Convenio Colectivo del personal laboral del consorcio Escuela de Hostelería de Cádiz (BO. Cádiz 31 octubre 2007).
- Convenio Colectivo provincial de hostelería de Córdoba (BO. Córdoba 21 noviembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de hostelería de Guipúzcoa (BO. Guipúzcoa 5 febrero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de hostelería de Granada (BO. Granada 28 diciembre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de hostelería de Guadalajara (BO. Guadalajara 18 enero 2010).
- Convenio Colectivo del sector de hostelería de Jaén (BO. Jaén 27 junio 2009).
- Convenio Colectivo del consorcio Escuela de Hostelería Hacienda La Laguna (BO. Jaén 27 abril 2009).
- Convenio Colectivo del sector de hostelería de Las Palmas (BO. Las Palmas 12 diciembre 2008).
- Convenio Colectivo provincial de hostelería y turismo de León (BO. León 6 agosto 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Consorcio Escuela de Hostelería "La Cónsula" (BO. Málaga 18 abril 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa Consorcio Escuela de Hostelería "La Fonda" (BO. Málaga 18 abril 2007).
- Convenio Colectivo provincial de hostelería para los años 2009-2010 (BO. Ourense 13 junio 2009).

- Convenio Colectivo del sector de hostelería de Pontevedra (BO. Pontevedra 11 junio 2009).
- Convenio Colectivo de hostelería de Salamanca (BO. Salamanca 24 abril 2009).
- Convenio Colectivo provincial de hostelería de Santa Cruz de Tenerife (BO. Tenerife 23 febrero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de hostelería de Soria (BO. Soria 2 febrero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de hostelería de Teruel (BO. Teruel 8 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de hostelería de Toledo (BO. Toledo 26 mayo 2007).
- Convenio Colectivo del sector de hostelería de Valencia (BO. Valencia 1 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de hostelería de Valladolid (BO. Valladolid 3 febrero 2009).
- Convenio Colectivo del sector hostelería, cafés, bares y similares de Zamora (BO. Zamora 31 agosto 2007).
- Convenio Colectivo del sector de hostelería, bares y similares de Zaragoza (BO. Zaragoza 22 marzo 2008).
- Convenio Colectivo para el sector del tiempo libre educativo y sociocultural de Cataluña para los años 2008-2010 (DO. Generalitat de Catalunya 20 febrero 2009).
- Convenio Colectivo estatal del sector de fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves (BOE 21 noviembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de industria del abanico de Valencia (BO. Valencia 10 julio 2009).
- Convenio Colectivo del sector de actores de Madrid (BOCAM 13 octubre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore (BOCAM 7 junio 2007).
- I Convenio Colectivo de actores y actrices de teatro de Galicia (DO. Galicia 30 abril 2009).
- Convenio nacional taurino (BOE 15 abril 2006).
- Convenio Colectivo del “Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, SA” (BOE 2 septiembre 2009).
- IV Convenio Colectivo general de ferralla (BOE 3 agosto 2009).
- III Convenio Colectivo de Algeco Construcciones Modulares, SA (BOE 18 abril 2009).
- III Convenio Colectivo del grupo Ortiz (BOE 9 marzo 2009).
- III Convenio Colectivo estatal de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 19 febrero 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa Volconsa, construcción y desarrollo deservicios SA (BO. Junta de Andalucía 30 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa UTE “Compañía General de Servicios y Construcciones, Sociedad Anónima (GSC)– Tecnocontrol, Sociedad Anónima, planta de clasificación de Colmenar Viejo (BOCAM 13 marzo 2010).
- Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y contratatas, SA” (BOCAM 7 octubre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de construcción y obras públicas de CCAA Madrid (BOCAM 23 mayo 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa “Fomento construcciones y contratatas, SA (retirada de residuos clínicos del Hospital “Gregorio Marañón”) (BOCAM 30 mayo 2009).

- Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, SA (Recogida de basuras de Madrid-Capital) (BOCAM 14 octubre 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa “Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas SA” (BOCAM 3 octubre 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, SA” (limpieza y recogida de residuos sólidos urbanos de la Unidad Alimentaria de “Mercamadrid”) (BOCAM 3 marzo 2008).
- Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de CCAA Madrid (BOCAM 20 marzo 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Fomento de construcciones y contratas, SA (servicio de saneamiento urbano de la ciudad de L’Hospitalet de Llobregat) para los años 2008-2011) (DO. Generalitat de Catalunya 25 agosto 2008).
- Convenio Colectivo para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de la Comunidad Valenciana (DO. Comunitat Valenciana 30 octubre 2008).
- Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana de derivados del Cemento (DO. Comunitat Valenciana 28 octubre 2008).
- Convenio Colectivo de grúas móviles autopropulsadas de Galicia (DO. Galicia 10 julio 2008).
- Convenio Colectivo del sector de la pizarra de las provincias de Ourense y Lugo (DO. Galicia 13 mayo 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, SA” para RBU de Tudela (BO. Navarra 24 octubre 2008).
- Convenio Colectivo del sector construcciones y obras públicas de Navarra (BO. Navarra 19 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector “Industrias del Alabastro” de Navarra (BO. Navarra 25 junio 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas SA” de Pamplona (BO. Navarra 13 junio 2008).
- Convenio Colectivo del sector “derivados del cemento” de Navarra (BO. Navarra 8 febrero 2008).
- Convenio Colectivo del sector de grúas móviles autopropulsadas de la Comunidad de Castilla Y León (BO. Castilla y León 23 septiembre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de “alquiler de grúas móviles autopropulsadas” (BO. Aragón 10 diciembre 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas SA, de Llanera (BO. Principado de Asturias 10 febrero 2010).
- Convenio Colectivo de la empresa sociedad ibérica de construcciones eléctricas SA (SICE, SA) (BO. Principado de Asturias 13 enero 2010).
- Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas SA (BO. Principado de Asturias 7 octubre 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Felgueras Construcciones Mecánicas SA (BO. Principado de Asturias 22 febrero 2008).
- Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de Asturias (BO. Principado de Asturias 22 febrero 2008).
- Convenio Colectivo del sector de fabricación de derivados del cemento de Cantabria (BO. Cantabria 7 enero 2010).
- Convenio Colectivo del sector de empresas alquiladoras de grúas móviles autopropulsadas (BO. Cantabria 29 enero 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas SA (FCC) para su centro de trabajo en Sant Antoni de Portmany (BO. Illes Balears 20 julio 2009).

- Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, para sus contrataciones de saneamiento urbano en las poblaciones de Sant Luis y Ferrerías así como la contratación de limpieza de playas de la Islas de Menorca (BO. Illes Balears 7 febrero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la CAIB (BO. Illes Balears 27 marzo 2008).
- Convenio Colectivo del sector de la construcción y obras públicas de la provincia de Badajoz y otros acuerdos (DO. Extremadura 12 marzo 2008).
- Convenio Colectivo del sector de “derivados del cemento de la provincia de Badajoz” (DO. Extremadura 26 marzo 2008).
- Convenio Colectivo del sector de la construcción y obras públicas para Cáceres y su provincia (DO. Extremadura 12 marzo 2008).
- Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento para la provincia de Cáceres (DO. Extremadura 12 febrero 2008).
- Convenio Colectivo para construcción y obras públicas de Murcia (BO. Murcia 22 mayo 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas SA (FCC) para Logroño para los años 2006-2011 (BO. La Rioja 10 julio 2008).
- Convenio Colectivo para la actividad de edificación y obras públicas de la CCAA La Rioja para los años 2008-2011 (BO. La Rioja 19 abril 2008).
- Convenio Colectivo del sector de pinturas de A Coruña (BO. A Coruña 8 febrero 2008).
- Convenio Colectivo de construcción y obras públicas de Alicante (BO. Alicante 30 junio 2008).
- Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento (BO. Almería 2 octubre 2008).
- Convenio Colectivo de industrias de prefabricados de hormigón y derivados del cemento de la provincia de Barcelona para los años 2009 y 2010 (DO. Generalitat de Catalunya 14 agosto 2009).
- Convenio Colectivo para el sector hormigoneros y canteras de Bizkaia (BO. Bizkaia 25 enero 2010).
- Convenio Colectivo del sector de construcción de Bizkaia (BO. Bizkaia 17 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de construcción de Burgos (BO. Burgos 3 julio 2008).
- Convenio Colectivo del sector de industrias de construcción, obras públicas e industrias auxiliares de Castellón (BO. Castellón 23 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de derivados de cemento, cales y yesos, de la provincia de Ciudad Real (BO. Ciudad Real 9 abril 2008).
- Convenio Colectivo de limpieza de playas de la empresa Compañía General de Servicios y Construcción de Algeciras (BO. Cádiz 17 noviembre 2009).
- Convenio Colectivo del sector de la construcción y obras públicas de Cádiz (BO. Cádiz 2 octubre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de industrias de derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción de Cádiz (BO. Cádiz 28 noviembre 2008).
- Convenio Colectivo de Fomento de Construcciones y Contratas, SA (BO. Cádiz 30 diciembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de derivados del Cemento de Córdoba (BO. Córdoba 4 julio 2008).
- Convenio Colectivo de industrias de la Construcción y Obras Públicas de Córdoba (BO. Córdoba 18 junio 2008).

- Convenio Colectivo del sector de la construcción y obras públicas de Granada (BO. Granada 28 octubre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de industrias de la construcción y obras públicas (BO. Huelva 27 julio 2009).
- Convenio Colectivo del sector de industrias de derivados del cemento de Huelva (BO. Huelva 14 julio 2008).
- Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de Huesca (BO. Huesca 24 enero 2008).
- Convenio Colectivo del ámbito de industrias de derivados del cemento de Jaén (BO. Jaén 22 enero 2009).
- Convenio Colectivo del sector de construcción y obras públicas de Jaén (BO. Jaén 6 septiembre 2008).
- Convenio Colectivo del sector de la construcción de las comarcas de Lleida, para los años 2007 a 2011 (DO. Generalitat de Catalunya 24 enero 2008).
- Convenio Colectivo de Compañía Hispano-Marroquí de Gas y Electricidad SA (GASELEC) (BOE 1 febrero 2002).
- Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Cooperativa Valenciana Limitada Benéfica de Consumo de electricidad “San Francisco de Asis de Crevillente (BO. Alicante 4 junio 2008).
- Convenio Colectivo de Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de Córdoba (BO. Córdoba 5 febrero 2010).
- Convenio Colectivo de Granada Vapor y Electricidad (Grelva SL) BO. Granada 4 marzo 2008).
- Convenio Colectivo de la empresa Amper Programas de Electrónica y Comunicaciones Sociedad Anónima (BOCAM 23 marzo 2009).
- Convenio Colectivo de la empresa “Compañía electrónica del automóvil SA” (BOCAM 18 mayo 2005).
- Convenio Colectivo de la empresa “MCS Holdings Electrónica España, SA” (BOCAM 26 septiembre 2002).
- Convenio Colectivo de la empresa “Navarra de Componentes Eléctricos, SA de Tudela” (BO. Navarra 24 agosto 2007).
- Convenio Colectivo de la empresa Magneti Marelli Electrónica SL (DO. Generalitat de Catalunya 23 junio 2006).
- IV Convenio Colectivo de Cádiz Electrónica, SA (BO Cádiz 23 septiembre 2008).

La presente investigación analiza el nuevo mapa de la formación profesional articulado tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

El trabajo se estructura en tres grandes bloques: examen del Derecho Comunitario, evolución histórica y panorama actual, y ello, analizando los Acuerdos adoptados en materia de formación profesional y la normativa reguladora de la formación profesional en el sistema educativo y la formación profesional para el empleo, además de examinar el nivel de adecuación de la negociación colectiva al nuevo marco articulado.

La investigación se centra en el estudio del Sistema Nacional de Cualificaciones, órganos a su servicio e instrumentos: el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, el Catálogo Modular de Formación Profesional y el sistema de evaluación, reconocimiento y acreditación de competencias. Se ha prestado especial atención al análisis de la nueva terminología, la articulación e integración de las ofertas de formación, y los subsistemas de formación profesional del sistema educativo y para el empleo. En particular, se examina con detenimiento la formación de demanda y su oferta desde múltiples perspectivas: coste, financiación, y procedimiento de tramitación de subvenciones, acciones específicas en atención a las particularidades de los colectivos y de las empresas, permisos individuales de formación, obligaciones de las empresas, acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores ocupados o desempleados, programación de acciones formativas especiales o con dificultades para su inserción o cualificación, acciones de formación de población reclusa y profesionales de tropa y marinería, prácticas profesionales no laborales, becas y ayudas, formación en alternancia con el empleo y acciones de apoyo, acompañamiento, evaluación y complementarias, entre otras. La investigación culmina con un examen del tratamiento de la formación profesional en más de 500 convenios colectivos, realizando valoraciones críticas sobre las medidas negociadas y propuestas de negociación.

La investigación puede servir de guía práctica para interlocutores sociales, técnicos de las Administraciones Públicas, empresarios, trabajadores y sociedad en general, que quieran conocer en detalle cuáles son las posibilidades que se ofrecen en el nuevo marco de formación profesional creado.

ISBN 978-84-8417-366-3



9 788484 173663