



La formación continua en la negociación colectiva. Algunos ejemplos de buenas prácticas (Continuous training in collective bargaining. Some examples of good practice)

OÑATI SOCIO-LEGAL SERIES FORTHCOMING: DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS LABORALES COMO INSTRUMENTOS DE CAMBIOS

DOI LINK: [HTTPS://DOI.ORG/10.35295/OSLS.IISL.2039](https://doi.org/10.35295/OSLS.IISL.2039)

RECEIVED 12 MARCH 2024, ACCEPTED 12 JUNE 2024, FIRST-ONLINE PUBLISHED 22 JULY 2024

M^a DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO* 

Resumen

La negociación colectiva debe situar los aspectos formativos en un lugar prioritario dentro de la política empresarial con el objetivo de incrementar los conocimientos y desarrollo profesional de las personas empleadas, atendiendo aspectos tan variados como el desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional, la concreción del derecho individual de formación, los permisos individuales a tal fin y especialmente las acciones formativas, fomentando su calidad y la aplicación de las bonificaciones que permitan financiarlas. No obstante, pese al protagonismo que corresponde asumir a la negociación colectiva para acercar la formación a las personas trabajadoras y cubrir las necesidades empresariales de mayor capacitación de la fuerza de trabajo y mejora de la productividad se detectan todavía numerosos vacíos en la práctica convencional. No obstante, tras el rastreo convencional realizado, también es posible localizar normas pactadas que otorgan un protagonismo destacado a la formación, a partir de su consideración como elemento estratégico que permite compatibilizar la competitividad y productividad empresarial con la importancia de dotar a las personas trabajadoras de conocimientos y práctica adecuada a las competencias profesionales requeridas en el marco de un proceso de aprendizaje permanente, requerido desde las instancias europeas.

Investigación realizada en el marco del Proyecto de Investigación PID2021-122631OB-C21, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (Generación del Conocimiento: investigación orientada), titulado “La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva”.

* Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León. Campus de Vegazana s/n, 24071, León. Dirección de email: mrmarb@unileon.es

Palabras clave

Formación profesional; formación continua; negociación colectiva; buenas prácticas; aprendizaje permanente

Abstract

Collective bargaining should give priority to training aspects in business policy with the aim of increasing the knowledge and professional development of employees, addressing aspects as varied as the ongoing development of skills and professional qualifications, the definition of individual rights to training, individual leave for this purpose, and especially training activities, promoting their quality and the application of subsidies to finance them. However, despite the leading role of collective bargaining in bringing training closer to workers and meeting the needs of employers to improve the skills of the workforce and improve productivity, there are still many gaps in the practice of collective bargaining. However, after the conventional search carried out, it is also possible to locate agreed regulations that give a prominent role to training, based on its consideration as a strategic element that makes it possible to make business competitiveness and productivity compatible with the importance of providing workers with the knowledge and practice appropriate to the professional skills required within the framework of a lifelong learning process, as required by European bodies.

Key words

Vocational training; lifelong learning; collective bargaining; good practices

Table of contents

1. El protagonismo de los agentes sociales en el impulso de la formación a lo largo de la vida laboral.....	4
2. La necesaria coordinación entre las diferentes modalidades formativas del mundo académico y profesional.....	6
3. La formación continua en el marco del diálogo social y los recursos para su financiación	7
4. Modelos de buenas prácticas convencionales.....	10
4.1. Desarrollo de los derechos de formación regulados en el Estatuto de los Trabajadores	11
4.2. Desarrollo de la formación en el ámbito de la empresa	12
4.3. Relación entre formación, clasificación profesional y promoción profesional ..	16
4.4. Desarrollo de la normativa legal y reglamentaria en relación con la información, consulta y participación de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) en materia de formación.....	19
5. Principales carencias del tratamiento convencional y propuestas de mejora	21
Referencias	23
Relación de Acuerdos y Convenios colectivos analizados	24

1. El protagonismo de los agentes sociales en el impulso de la formación a lo largo de la vida laboral

La doble dimensión del sistema de formación profesional, educativa y laboral repercute asimismo en el papel del diálogo social y, por ende, en la intervención de los agentes sociales, que no es tan activo o decisivo en la faceta más vinculada a la formación reglada. Con carácter general, dichos agentes sociales asumen una importante función conectada con la representación institucional, participando en la “gobernanza ejecutiva y estratégica del sistema de formación profesional”, tal y como dispone el art. 117 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (en adelante, LO 3/2022), si bien la presencia de sindicatos y organizaciones patronales será más relevante en la faceta de formación profesional para el trabajo. Es más, el hecho de que todas las modalidades de formación profesional se integren en el mismo Sistema no supone que todos los agentes implicados deban intervenir o participar en todas ellas de la misma manera y con la misma intensidad (Menéndez Sebastián y Rodríguez Cardo 2022, pp. 76-77).

La LO 3/2022 atribuye a los sindicatos y a las organizaciones empresariales funciones relevantes, como el impulso, promoción y asistencia a proyectos de formación profesional; la participación colaborativa respecto del papel que han de asumir las empresas, con labores de asesoramiento y actuando como enlace para la integración en este nuevo entramado; también se encomienda a los agentes sociales la labor de promover la agrupación de empresas y entidades de tamaño pequeño y mediano en red para la rotación de las personas en formación durante los periodos formativos, de manera que complementen los resultados de aprendizaje y faciliten, a la vez, la transferencia de conocimiento y nuevas prácticas entre pequeñas y medianas empresas; deben recibir información sobre los puestos de formación profesional en las empresas; y han de colaborar fomentando la creación de nuevas figuras, como, en primer lugar, los “perfiles colaboradores” en las empresas, en la forma de “personas trabajadoras expertas sénior”, para facilitar la permanente actualización del currículo en el centro de formación profesional por parte del equipo docente y su relación con la realidad productiva; en segundo término, las “personas prospectoras de empresas u organismos equiparados”, encargadas de facilitar los contactos de centros de formación profesional y empresas; y, en tercer lugar, “personal de apoyo especializado”, con el fin de asesorar y facilitar el acompañamiento en el itinerario formativo de personas con discapacidad (art. 89 LO 3/2022); sin olvidar, por último, que los agentes sociales deben promover entre empresas y personas trabajadoras el “valor añadido de acreditar las competencias”, así como colaborar en su difusión, seguimiento y evaluación (art. 91.4 LO 3/2022).

En la misma idea incide el V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (Resolución de 19 de mayo de 2023), al señalar en su Capítulo V que las Organizaciones signatarias consideran fundamental contribuir, a través de la negociación colectiva, a potenciar la formación a lo largo de la vida laboral como elemento estratégico para la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y de la competitividad de las empresas, entre otros aspectos, mediante criterios o medidas dirigidos a: Garantizar la igualdad de acceso de las personas trabajadoras a la formación;¹ Fortalecer la formación

¹ Reproducido miméticamente en numerosas disposiciones convencionales. A título de ejemplo, el art. 63 del Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail

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

Y ello porque dado que el trabajo humano no sólo tiene un rendimiento productivo consustancial evidente (la generación de valor o capacidad de satisfacción de necesidades) sino también un rendimiento en forma de residuo formativo, la ejecución del trabajo formativo ha sido considerada por la legislación (laboral, de empleo y de formación profesional) una ocasión particularmente propicia para extraer utilidad formativa práctica y específica muy valiosa, a la que no es posible acceder por los circuitos formativos más regulares (Fernández Márquez 2022, p. 182; Rodríguez Romero 2023).

En determinados sectores productivos se han implantado estructuras formativas de gran éxito a lo largo de los años (*v.gr.*, Fundación Laboral de la Construcción u órganos equivalentes en el sector de la minería, metal o madera), que progresivamente han ido convergiendo con la formación profesional para el empleo, a través de la colaboración con los servicios públicos de empleo y del diseño de cursos que permiten obtener el pertinente certificado de profesionalidad. Es razonable suponer que todas estas iniciativas, de una u otra manera, habrán de integrarse en el sistema de formación profesional, pues es una formación que ha de ser igualmente acreditable y que, en esencia, encaja perfectamente en el propósito y objetivos de la nueva regulación proporcionada por la LO 3/2022. Una modalidad muy particular de esta formación profesional continua, y compleja de articular y entender, es la prevista en los arts. 74 y 75 de la LO 3/2022, que incorpora una fórmula algo ambigua en relación a sus objetivos y a la concreta implicación en la empresa, y que en esencia contempla programas formativos en empresas “dirigidos a personas que, disponiendo de un contrato de trabajo, deseen cursar el correspondiente programa manteniendo su estatus de trabajador”. Se trata de programas en los que se otorga preferencia a quienes “hayan abandonado el sistema educativo sin haber obtenido titulación profesional alguna y cuya superación conduzca a un título de Técnico de Formación Profesional”, advirtiéndose que “durante el proceso de formación se mantendrá el estatus de trabajador, bajo la modalidad de contrato pertinente, de acuerdo con la normativa laboral aplicable”. También se prevé que la “formación podrá tener una duración de hasta el doble de años de lo previsto, combinando, en una misma semana, el trabajo remunerado en la empresa u organismo equiparado y la formación en el centro correspondiente”, lo cual, dicho sea de paso, resulta poco operativo.

No obstante, como ha precisado el Consejo Económico y Social (CES), para impulsar la participación empresarial en la formación dual, fundamentalmente de las pymes en la formación intensiva, que es la más exigente, resulta imprescindible programar medidas de apoyo específico (financiero y no financiero), prestadas por las Comunidades Autónomas a partir de una cooperación de estas administraciones “con las

España, SAU reconoce la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres entre otras materias en el acceso a la promoción profesional y a la formación (Resolución de 21 de marzo de 2023).

organizaciones sectoriales y territoriales de los interlocutores sociales y con las cámaras en el territorio”, contando asimismo con el apoyo de la Administración General del Estado y con las entidades locales, para tener en cuenta las características de los territorios y la estructura productiva regional (CES 2023a), a fin de aprovechar sus fortalezas.

2. La necesaria coordinación entre las diferentes modalidades formativas del mundo académico y profesional

Desde hace ya varias décadas la teórica separación entre formación/educación y actividad profesional no se ajusta a la realidad de un contexto socioeconómico y productivo sometido a cambios tan veloces e intensos que dan lugar a una rápida obsolescencia de los conocimientos teóricos. La persona que concluye una determinada etapa formativa ya no puede pretender que los conocimientos adquiridos le permitan prestar servicios en un sector profesional o ámbito durante toda la vida. El modo de ejecución de la actividad para la que se ha formado probablemente cambiará en un futuro cercano, o incluso es posible que la actividad en sí misma ya no tenga cabida en el mercado, por falta de rentabilidad, por lo que resulta imprescindible articular procesos formativos que faciliten la actualización y la recualificación permanente, al menos en competencias digitales (Pérez Callejo 2023) e incrementar las competencias en materia de seguridad (implementando campañas de sensibilización y prácticas que inspiren y eduquen al personal ante amenazas digitales), dotando a la plantilla de hábitos ciberseguros necesarios para actuar en un entorno repleto de trampas atractivas e imperceptibles. Tal y como reconocen los interlocutores sociales en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, son imprescindibles los planes de formación permanente que, con las necesarias actualizaciones, capaciten a las trabajadoras y trabajadores para responder a las nuevas realidades, marcadas, entre otras, “por la transición digital y ecológica y el envejecimiento de la población trabajadora”. Sin embargo, esa es una faceta que, seguramente por la necesidad de priorizar entre objetivos ante la falta de recursos suficientes, se ha descuidado a favor de medidas dirigidas a desempleados, y en particular de larga duración.

En relación con la formación profesional para el empleo (ahora con el trabajo), quizá una de las explicaciones de su escaso éxito, haya sido su compleja articulación, a través de varias modalidades, que responden a distintos objetivos y escasamente coordinadas entre sí: formación de oferta, de demanda, en alternancia, materializada esta última en acciones formativas que combinan formación teórica y práctica profesional, mediante contratos formativos, que tradicionalmente se han desarrollado a través de escuelas-taller, casas de oficios y talleres ocupacionales y que tienen como objetivo proporcionar una cualificación inicial a personas sin formación previa y en una situación próxima a la exclusión social en muchos casos, sin perjuicio de que puedan jugar un papel efectivo en la recualificación profesional. Caben también otras clasificaciones, como la clásica distinción entre la formación profesional ocupacional, dirigida a desempleados, y la formación profesional continua, cuyos destinatarios son las personas trabajadoras, pero lo cierto es que las sucesivas reformas del sistema de formación profesional para el empleo no han mejorado sustancialmente su eficacia y efectividad, ni han articulado y coordinado convenientemente todas esas modalidades o acciones formativas, que se desenvuelven a menudo con completa independencia y sin atender a las necesidades

individuales de la persona que recibe la formación (Menéndez Sebastián y Rodríguez Cardo 2022, pp. 65-66. 77, Camas Roda 2023).

Y el hecho de que unas acciones se enmarquen en las políticas activas de empleo, otras en las políticas pasivas, otras eventualmente en el sistema educativo y que, en general, las competencias administrativas residan en entidades y organismos muy distintos, que no siempre pertenecen a la misma Administración, da lugar a desajustes y, en último término, a cumplimientos de carácter meramente formal que no consiguen un objetivo coherente desde una perspectiva global. La situación mantenida hasta ahora dista de resultar satisfactoria, porque la formación profesional reglada no ha resultado suficientemente atractiva para los jóvenes; la formación continua no cuenta con el necesario protagonismo (se dedican 17 horas al año por trabajador, frente a las 50 en Alemania, por ejemplo);² un porcentaje muy elevado de personas trabajadoras no puede acreditar formalmente sus habilidades, competencias y conocimientos y además las fórmulas de formación en alternancia no se han desarrollado con toda la extensión e intensidad deseables por la escasa implantación de la formación dual (Moreno Gené 2013, pp. 53 y ss., Mercader Uguina 2014, pp. 71 y ss., Costa Reyes 2015, pp. 13 y ss., Nieto Rojas 2015, pp. 19 y ss., Igartua Miró 2017, pp. 91 y ss., García Viña 2020, pp. 23 y ss.). No obstante, la formación profesional dual puede contribuir a mejorar la productividad y la competitividad empresariales, al posibilitar a la empresa formar y posteriormente incorporar a personas con perfiles profesionales asociados a una formación específica que se adecúe a sus necesidades y facilite la adquisición de competencias transversales, permitiendo, al mismo tiempo, ahorrar costes de selección y de adaptación de las nuevas personas empleadas. Más allá de lo anterior, puede favorecer una alianza entre las empresas y la sociedad en su conjunto, contribuyendo aquellas a formar personas trabajadoras de acuerdo con las necesidades e intereses del entorno en el que operan, y con ello al desarrollo territorial y social (CES 2023a). De hecho, a nivel autonómico se están adoptando medidas orientadas a mejorar la coordinación de los programas de formación y el tejido productivo facilitando la transición de los estudiantes al mercado laboral. A título de ejemplo, las primeras experiencias profesionales de la formación profesional dual en el ámbito marítimo pesquero muestran unos índices de inserción profesional muy elevados. En el caso de los programas impartidos por la Xunta de Galicia en la modalidad dual, esta es del 97%. (CES 2023b).

3. La formación continua en el marco del diálogo social y los recursos para su financiación

Una política en materia de formación articulada exclusivamente 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, desde la década de los 90 del pasado siglo se ha intentado 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,

² Las empresas líderes en el mundo dedican entre 80 y 85 horas por trabajador. Sobre los tiempos destinados a formación de trabajadores en los distintos países de nuestro entorno, ver: <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/encuesta-europea-sobre-las-condiciones-de-trabajo-ewcs>

empresas, interlocutores sociales, personas trabajadoras y sociedad en general, adoptando su máxima expresión en los acuerdos de formación profesional continua.

Fruto de la negociación o diálogo social entre agentes sociales y autoridades públicas, y con la intención de coordinar las diferentes acciones adoptadas sobre la materia, estos acuerdos tienen su base jurídica en los arts. 83.3 y 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), en los que se contempla la posibilidad de negociar cuestiones formativas, especialmente de la considerada como formación profesional continua. Esto, obviamente, no puede entenderse como una despreocupación sobre otras facetas de la formación –reglada y ocupacional–, sino como expresión de voluntad de la intención de mejorar aquellos aspectos sobre los cuales no ha existido una amplia producción legislativa y que están íntimamente conectados con las necesidades de formación de empresas y personas trabajadoras (Cano Galán 2010, pp. 99 y ss.).

En relación con la formación continua o formación para el trabajo en el marco del diálogo social es posible asistir a tres niveles de negociación; el tripartito, el intersectorial y el sectorial. En el primero encajaría, como fenómeno de concertación social, el Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua de los trabajadores ocupados. Mientras que este no reviste la naturaleza de convenio colectivo en sentido estricto sino de un contrato de derecho público, el Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC), en sus sucesivas ediciones, sí sería producto de la autonomía negocial colectiva, de carácter intersectorial, al amparo de lo previsto en el art. 83 ET. Se trata de una norma jurídica con eficacia *erga omnes*, sin perjuicio del tenor potestativo que pueda impregnar el texto y con independencia de que sea lugar común que los sectores nacionales firmen acuerdos expresos de adhesión al ANFC y de la concurrencia de otros acuerdos interprofesionales de formación continua como tradicionalmente ha ocurrido, por ejemplo, con el País Vasco.

En el tercer nivel se encuentran los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y los acuerdos específicos sobre esta materia que tradicionalmente han concertado las organizaciones más representativas y que podrán someter las discrepancias a una comisión paritaria de formación creada *ad hoc* u orientar la redacción de los planes de formación³. Cada vez resulta más frecuente atribuir a dicha Comisión paritaria la elaboración y propuesta de acciones de formación y de sensibilización de las personas trabajadoras en relación con la protección de datos personales y derechos digitales,⁴ así como el establecimiento de cualquier garantía adicional relacionada con estas materias, reservando para su negociación en el ámbito estatal materias comunes relacionadas con la formación y cualificación profesional. Así, en el convenio sectorial del metal de carácter estatal se reserva para su negociación a este nivel tanto la ordenación del

³ Vgr. el ANFC para el sector de las industrias fotográficas. Resolución de 28 de abril de 2017. A título de ejemplo, el VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE 23 septiembre 2023), alude al plan formativo a través de una previsión convencional específica. Art. 24.1.4.j): “Se estará a lo que reglamentariamente se desarrolle respecto al alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria”.

⁴ Art. 18.14 del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Resolución 29 diciembre 2021).

régimen de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo; los programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras del sector del metal, y para las personas trabajadoras del sector que trabajan en obras de construcción, así como la forma de acreditar la formación específica recibida por unas y otras sobre prevención de riesgos laborales, junto con la homologación, diseño, ejecución y expedición de las tarjetas profesionales del sector.⁵

De alguna manera, la diversidad de objetivos aconseja mantener ofertas o iniciativas específicas para sectores concretos, situaciones de reestructuración, zonas menos pobladas, etc., a la vez que flexibilidad en los mecanismos para financiarlas.⁶

En relación con este último aspecto, el de la financiación, resulta paradigmático el nivel de desarrollo convencional en el sector del metal, donde claramente se manifiesta que las organizaciones signatarias del convenio a nivel estatal consideran prioritario y esencial “el desarrollo y actualización de las capacidades profesionales de las personas trabajadoras y empresarios del sector, con el fin de contribuir a la determinación de las cualificaciones y competencias profesionales específicas (...), como base para la identificación de la formación, orientación e inserción profesional más adecuadas a las necesidades, individuales y colectivas, de las personas trabajadoras y las empresas, así como en materia de seguridad y salud en el trabajo”.⁷ Para ello 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 del sector del metal.⁸

En cuanto a recursos y medios para la ejecución de tales objetivos se acuerda recabar el concurso y los medios financieros necesarios de las administraciones públicas competentes, con sujeción plena a la normativa vigente. Para ello, en cumplimiento de lo establecido en los arts. 4.2.b) y 23.2 del ET sobre el derecho a la promoción y formación profesional, las organizaciones empresariales y sindicales del sector “podrán negociar un sistema autónomo, solidario, objetivo y transparente, complementario del actual modelo de Formación Profesional para el Empleo (FPE), que asegure una formación de calidad, flexible y adaptada a las necesidades de las empresas y personas trabajadoras del sector. Con dicha finalidad los contenidos formativos a impartir podrán financiarse a través de una cuota sectorial de formación”.⁹

⁵ Art. 11.2 del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Resolución 29 diciembre 2021).

⁶ Las cuentas individuales de aprendizaje podrían ir ganando peso gradualmente, al tiempo que otras ofertas pueden mantenerse mediante conciertos, subvenciones, licitaciones u otros mecanismos (Fundación CIFE 2023).

⁷ Art. 38 del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Resolución 29 diciembre 2021).

⁸ Art. 38 del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Resolución 29 diciembre 2021).

⁹ Arts. 39 y 41 del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Resolución 29 diciembre 2021).

4. Modelos de buenas prácticas convencionales

Como se anticipó en la introducción, la negociación colectiva debe situar los aspectos formativos entre los principios más importantes de la política empresarial con el objetivo de incrementar los conocimientos y desarrollo personal de los empleados. Y ello porque cuando la empresa hace suya la formación del personal dentro de su área de actuación lo hace bajo el convencimiento de que constituye un instrumento integrado en la planificación estratégica de la organización, que contribuye a definir las metas, mejorar su funcionamiento y aumentar el nivel de satisfacción de las personas trabajadoras.

Los sistemas de los países donde se observan mejores resultados y que vienen desarrollándose desde hace décadas (como el modelo alemán) no permiten una traslación automática al ámbito interno, por la existencia de factores institucionales propios y muy distintos, tanto en lo concerniente al modelo económico, laboral y de negociación colectiva, como a la propia estructura empresarial o al desarrollo del sistema educativo y de formación. De hecho, el referido modelo alemán descansa sobre una estructura empresarial con un mayor predominio de empresas grandes, con gran peso del sector industrial y con modelos de negociación colectiva en los que se decide buena parte de la estructura y contenidos de la formación en las propias empresas (CES, 2023, a), p. 30). Todo ello encuadrado en un sistema educativo en el que la formación profesional tiene un mayor volumen de alumnado y mejor valoración social respecto a la educación general que en otros países.

Por tanto, pese al protagonismo que corresponde asumir a la negociación colectiva para acercar la formación a las personas trabajadoras y cubrir las necesidades empresariales de mayor capacitación de la fuerza de trabajo y mejora de la productividad se detectan todavía numerosos vacíos en la práctica convencional. No obstante, también es posible encontrar normas pactadas que otorgan un protagonismo destacado a la formación profesional para el empleo, a partir de su consideración como un elemento estratégico orientado a la consecución de un doble objetivo: incrementar la competitividad y productividad de las empresas y proporcionar a las personas trabajadoras los conocimientos y las prácticas adecuadas a las competencias profesionales requeridas en el marco de un proceso de aprendizaje permanente. De ahí que los interlocutores sociales manifiesten su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente, ajustando las previsiones de tal normativa a las singularidades sectoriales, considerando que “todas las empresas tienen la responsabilidad de fomentar y facilitar la formación adecuada a sus personas trabajadoras con criterios de idoneidad y carácter universal”.¹⁰

En las páginas que siguen se va a hacer referencia a las principales aportaciones que realiza la negociación colectiva en la materia objeto de estudio. Obviamente, así descrito, el objetivo resulta excesivamente ambicioso para un estudio de estas características, pero a partir de una muestra selectiva de convenios colectivos (tanto de carácter sectorial, como de empresa o de grupo empresarial y atendiendo a distintas familias profesionales), se ha realizado un rastreo de las principales aportaciones que, a modo de buenas prácticas, la negociación colectiva más reciente ofrece en materia de formación continua. Fundamentalmente, los interlocutores sociales utilizan el soporte convencional

¹⁰ Art. 88 del XX Convenio colectivo general de la industria química (Resolución de 7 de julio de 2021).

para 1) abordar el desarrollo de los derechos de formación regulados en el Estatuto de los Trabajadores y la formación en el ámbito preventivo; 2) abordar el desarrollo de la formación en el ámbito de la empresa (bien con criterios sectoriales, bien aludiendo al plan de formación de empresa); 3) establecer la relación entre formación, clasificación profesional y promoción profesional; 4) desarrollar la normativa legal y reglamentaria en relación con la información, consulta y participación de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) en materia de formación.

4.1. Desarrollo de los derechos de formación regulados en el Estatuto de los Trabajadores

Una valoración de conjunto permite anticipar que la práctica totalidad de los convenios colectivos contienen disposiciones en las que se regula el tiempo de trabajo, dando cobertura a los permisos de que disponen las personas trabajadoras¹¹ (incidiendo en ocasiones en que se podrán utilizar estos permisos para el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes formales o informales)¹² o ajustes de jornada por motivos formativos y mantenimiento del derecho a la formación durante la excedencia¹³ o tras ésta. En ocasiones, la adhesión al IV Acuerdo Nacional de Formación Continua de 7 de febrero de 2006, en orden a promover el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, “contribuyendo con ello a la eficacia económica, a la competitividad y en definitiva a la prosperidad de la empresa” sirve de premisa a la cláusula convencional mediante la cual se autoriza al personal “a solicitar a las empresas la autorización de permisos individuales para la realización de acciones formativas reconocidas mediante acreditación oficial. En caso de denegación de la solicitud por parte de la empresa, esta denegación será motivada tomando criterios organizativos y de producción comunicándose a la persona solicitante”.¹⁴

Tampoco faltan significativos ejemplos de formación en prevención de riesgos laborales,¹⁵ que insisten en la necesidad de formar teórica y prácticamente de manera suficiente y adecuada en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los

¹¹ Concretando, por ejemplo, que “el derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en Convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario”. Art. 28 del XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (Resolución de 9 de marzo de 2023).

¹² Tal y como dispone el art. 94 del XX Convenio colectivo general de la industria química (Resolución de 7 de julio de 2021), que reproduce también el contenido del art. 23.3 ET.

¹³ Entre otros, art. 76 del Convenio colectivo de Menzies Aviation Ibérica y Menzies Aviation Services (Resolución de 2 de diciembre de 2023) y art. 50 del Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (Resolución de 21 de marzo de 2023).

¹⁴ Art. 9 del Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (Resolución de 21 de marzo de 2023).

¹⁵ Entre otros, art. 76 del Convenio colectivo de Menzies Aviation Ibérica y Menzies Aviation Services (Resolución de 2 de diciembre de 2023).

equipos de trabajo y en las condiciones que establece el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.¹⁶ La cláusula tipo es del siguiente tenor:

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente 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. La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella 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/as. (Art. 58 del Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU; Resolución de 21 de marzo de 2023).

El propio Convenio colectivo general del sector de la construcción dedica un artículo específico a la formación recogida en los ciclos formativos de formación profesional y certificados profesionales. En concreto, se establece que los nuevos ciclos de formación profesional de grado medio y superior de la familia de Edificación y Obra Civil cubren, entre todos, los módulos asociados a las unidades de competencia y de forma integrada la formación específica en materia de prevención de riesgos.¹⁷ Asimismo, en los nuevos certificados profesionales de la familia de Edificación y Obra Civil se explicita que la superación con evaluación positiva de la formación establecida en cada uno de ellos garantiza el nivel de conocimientos necesarios para la obtención de la Tarjeta Profesional de la Construcción (Aparicio Iglesias 2024, pp. 192-199) y las nuevas cualificaciones de nivel 2 comprenden la unidad de competencia UC1360_2: “Controlar a nivel básico riesgos en construcción”, que forma parte de los nuevos certificados profesionales del citado nivel, e incluso de nivel 3 en algunos casos.

4.2. Desarrollo de la formación en el ámbito de la empresa

A priori es posible apreciar que resulta desigual la regulación de aspectos formativos en los convenios de sectores productivos de las distintas familias profesionales, detectándose un mayor interés en incluir cláusulas de formación cuando la negociación

¹⁶ Art. 16. 4 del Convenio colectivo de Sector de naturopatía y profesionales naturópatas (Resolución de 12 de agosto de 2013).

¹⁷ En todos los títulos de grado medio y grado superior publicados hasta la fecha se incluye, además, un módulo profesional que capacita para desempeñar las funciones de nivel básico de prevención en construcción (NBPC). Por otra parte, tanto la Formación Profesional Básica como los antiguos Programas de Cualificación Profesional Inicial enmarcados dentro de la familia de Edificación y Obra Civil, incorporan, bien sea explícitamente o de forma integrada, su correspondiente formación preventiva conforme a lo indicado en el Convenio sectorial. En lo referente a los certificados profesionales y ciclos de formación profesional del resto de familias profesionales afines al sector de la construcción, también será posible reconocer, cuando corresponda, la formación en materia de prevención de riesgos laborales conforme a lo estipulado convencionalmente, para lo cual deben tenerse en cuenta las tablas de convalidación, periódicamente actualizadas a instancia del Patronato de la Fundación Laboral de la Construcción, y que se muestran en el Anexo XIII, Apartado 3 del propio Convenio. Art. 148 del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (Resolución de 6 de septiembre de 2023).

colectiva sectorial estatal deriva a la 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 más especializada. Excepción meritoria constituye en este sentido el convenio general de la industria química que, dentro de la formación programada por las empresas, contempla acciones formativas con carácter gratuito, con remisión al procedimiento previsto en la normativa legal vigente en cada momento, dirigidas a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, así como de la promoción y desarrollo profesional de las personas trabajadoras y la mejora de la competitividad de las empresas. A tal efecto se prevé que las mercantiles del sector adopten las medidas necesarias para procurar hacer uso del crédito para la formación de que anualmente dispongan en base a lo dispuesto en la normativa legal vigente en aras a obtener un adecuado desarrollo profesional de las personas trabajadoras y mejorar la competitividad de las empresas.¹⁸

En la negociación colectiva correspondiente a la familia profesional Energía y Agua y Servicios Socioculturales y a la Comunidad es frecuente encontrar alusiones a “Planes de formación de empresa” que permitan adecuar las acciones formativas a los requerimientos; obtención de certificados de profesionalidad y realización de estudios (con o sin la colaboración de expertos externos) sobre necesidades de formación.

En el rastreo realizado no faltan cláusulas convencionales que, en relación con el Plan de Formación, aluden a su impartición en tiempo de trabajo, de modo que “con carácter general y en la medida de lo posible la formación planificada por la empresa, tanto de carácter presencial como e-learning, se desarrolle dentro de la jornada laboral, considerándose, en todo caso, el tiempo empleado en la misma como tiempo efectivo de trabajo”.¹⁹ En el convenio sectorial de la industria del calzado se dispone expresamente que “las acciones formativas programadas por las empresas responderán a las necesidades formativas reales, inmediatas y específicas de aquellas y sus personas trabajadoras. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos”;²⁰ flexibilidad que rige también en cuanto al momento de su impartición “para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus personas trabajadoras a los requerimientos cambiantes”.²¹ En parecidos términos se pronuncia el Convenio estatal del sector químico, añadiendo que dichas acciones deberán guardar estrecha relación con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) y su correspondiente catálogo modular, así como con los planes de formación sectorial o subsectorial.²² La obligación de implementar

¹⁸ Informando a la representación legal de las personas trabajadoras acerca del crédito disponible para formación y, caso de no programar ninguna acción formativa a cargo de dicho crédito, informando de los motivos que justifican esa decisión de forma periódica (en el último trimestre de cada ejercicio). Art. 89 del XX Convenio colectivo general de la industria química (Resolución de 7 de julio de 2021).

¹⁹ Art. 4 del Convenio colectivo de Mapfre Grupo Asegurador (Resolución de 31 de agosto de 2022).

²⁰ Disposición Transitoria primera del Convenio colectivo de la industria del calzado (Resolución de 24 de marzo de 2023).

²¹ Disposición Transitoria primera del Convenio colectivo de la industria del calzado (Resolución de 24 de marzo de 2023).

²² Informando a la representación legal de las personas trabajadoras acerca del crédito disponible para formación y, caso de no programar ninguna acción formativa a cargo de dicho crédito, informando de los motivos que justifican esa decisión de forma periódica (en el último trimestre de cada ejercicio). Art. 89 del XX Convenio colectivo general de la industria química (Resolución de 7 de julio de 2021).

acciones de formación en las empresas y de participar²³ en las mismas se detecta también en los convenios colectivos de las familias profesionales Agraria y Sanidad²⁴; Administración y Gestión y Comercio y Marketing. A veces se introducen sanciones por no participar en acciones formativas obligatorias o se recoge el derecho a la formación en situaciones de reestructuración (especialmente en los convenios de la familia profesional Imagen y Sonido).

Tampoco faltan medidas dirigidas a colectivos particularizados (minorías étnicas)²⁵ dentro de la acción formativa programada por las empresas. Así, por ejemplo, en el convenio de la industria química se reconoce expresamente la garantía del principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de personas trabajadoras con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación “podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de personas trabajadoras pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, baja cualificación, personas trabajadoras con contrato temporal, víctimas de violencia de género, mayores de 45 años)”,²⁶ sin olvidar el lugar central que ocupa la formación continua ante el envejecimiento de las plantillas (Requena Montes 2020, pp. 201-202).

Además, es posible observar 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 se contienen en el mismo. 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 de los sectores pertenecientes a dicha familia profesional, con un tratamiento más moderno, a través de cláusulas relativas, por ejemplo, a “Comisiones paritarias de formación”²⁷ (sectoriales o

²³ El art. 16. 7 del Convenio colectivo de Sector de naturopatía y profesionales naturópatas (Resolución de 12 de agosto de 2013) establece que “la asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta dentro de la jornada laboral, siempre que sea dentro de su ámbito provincial, facilitando la empresa el cumplimiento de dicha obligación”. Además, *ex art.* 16.8 “el personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al Plan de Formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de su competencia”.

²⁴ El art. 16. 4 del Convenio colectivo de Sector de naturopatía y profesionales naturópatas (Resolución de 12 de agosto de 2013) dispone expresamente que la formación profesional del Naturópata y de los servicios de Naturopatía en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos: a) Formar teórica y prácticamente de manera suficiente y adecuada al titular adaptándolo al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo. b) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo. c) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo. d) Reconversión profesional. e) Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo. g) Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito sectorial de atención a los servicios del sector y aplicación de este Convenio y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones.

²⁵ Art. 69 del Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (Resolución de 21 de marzo de 2023).

²⁶ Art. 89.a) 1 del XX Convenio colectivo general de la industria química (Resolución de 7 de julio de 2021).

²⁷ Con competencias específicas en materia formativa, en los convenios colectivos de la familia profesional Química. A título ejemplificativo, el art. 91 del XX Convenio colectivo general de la industria química (Resolución de 7 de julio de 2021) prevé, como instrumento de seguimiento y participación de la representación legal de las personas trabajadoras, que en los centros de trabajo que cuenten con 100 o más personas trabajadoras, se constituirá una “Comisión Paritaria de Formación”, cuyos miembros serán designados por y entre los representantes de las personas trabajadoras, y de la empresa. En todos los casos

de empresa) o “Comisiones de formación”²⁸ con competencias de estudio de necesidades formativas, orientación a las personas trabajadoras sobre mejora de sus cualificaciones o acreditación de competencias (especialmente a través de la experiencia profesional y homologación de certificados),²⁹ pues cada vez se concede mayor importancia al reconocimiento de competencias, a la experiencia laboral y a la forma de acreditarla³⁰. El

formarán parte de esta comisión los delegados sindicales de las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa. Sus funciones serán: a) Analizar anualmente el desarrollo de las acciones formativas y proponer líneas de mejora, especificando la clase y duración de las acciones formativas a llevar a cabo, así como analizando los obstáculos e inconvenientes que en el pasado han dificultado las mismas. b) Ser informada de las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas en el centro de trabajo, así como de las resoluciones adoptadas respecto de las mismas y, en su caso, de los motivos de desestimación; c) Ser informada de los alumnos en formación dual que realicen prácticas en el centro de trabajo, así como de los tutores adjudicados; d) Ser informada de los alumnos de formación profesional que realicen prácticas en el centro de trabajo, así como de la realización de otras prácticas no laborales realizadas en virtud de convenios de colaboración suscritos con universidades u otras instituciones. En el caso de aquellas empresas que, teniendo más de un centro de trabajo, y la suma de la plantilla de los mismos alcancen 100 o más personas trabajadoras, estas deberán informar de las acciones formativas llevadas a cabo, si fueran requeridas para ello, a las Federaciones Sindicales más representativas de ámbito estatal.

²⁸ Como la prevista en el art. 68 del XX Convenio Colectivo de la Empresa Seat, S.A. (Resolución de 19 de septiembre de 2022), “integrada por representantes de los sindicatos y de la empresa”, con el cometido de establecer los planes, contenidos y destinatarios de la formación, así como la selección de los candidatos y candidatas al ingreso en la Escuela de Aprendices de la corporación y la revisión de la formación general.

²⁹ El art. 17 del Convenio colectivo de Sector de naturopatía y profesionales naturópatas (Resolución de 12 de agosto de 2013) encomienda a las partes firmantes la elaboración de un estudio basado en la Familia Profesional correspondiente a la Naturopatía. Y una vez que el Instituto Nacional de las Cualificaciones defina, reconozca y clasifique en sus distintos niveles las Cualificaciones Profesionales detectadas en este sector, las organizaciones firmantes del Convenio se comprometen a instar a las administraciones correspondientes a iniciar el procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

³⁰ De modo paradigmático, en la Disposición Transitoria primera del Convenio colectivo de la industria del calzado (Resolución de 24 de marzo de 2023) las partes firmantes “se comprometen a promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación. A estos efectos deberá establecerse un ámbito de actuación conjunto entre las comisiones de clasificación y formación profesional del presente Convenio colectivo con el Instituto de Cualificaciones correspondiente en el proceso de definición del Catálogo de Cualificaciones y su contenido”. En parecidos términos se pronuncia el art. 88 del XX Convenio colectivo general de la industria química (Resolución de 7 de julio de 2021), añadiendo que al objeto de posibilitar la acreditación sectorial de la formación recibida y/o la experiencia adquirida, la persona trabajadora que lo solicite recibirá un diploma según el modelo que pueda elaborar el *Comité Paritario Sectorial*. De igual modo, *ex art.* 89.3, las empresas del sector, a petición de la persona trabajadora o de la representación legal, aportarán la documentación e informes necesarios para que estos últimos puedan llevar a cabo la solicitud del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral. *Ex art.* 89.4, las acciones de formación que se desarrollen en las empresas deben ser sometidas a información de la representación legal de las personas trabajadoras en los términos y según el procedimiento establecido en el art. 13 RD 694/2017 de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral (Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar y objetivos; Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones; Calendario previsto de ejecución; Medios pedagógicos, Criterios de selección de los participantes; Lugar previsto de impartición de las acciones formativas; Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente). Los representantes de las personas trabajadoras deberán emitir informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación anteriormente indicada. Si surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación, se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las discrepancias entre la dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras. Las acciones formativas podrán iniciarse transcurridos 15 días desde la recepción por la representación legal de las personas trabajadoras de la documentación referida anteriormente, sin que

cuadro competencial de dichas comisiones *ad hoc* se completa atribuyéndoles responsabilidad en el diseño y evaluación de dichos Planes formativos,³¹ que deben aportar información exhaustiva sobre su duración, especificando en cada acción si se desarrolla (o no) dentro de la jornada laboral, así como las modalidades de impartición (presencial, distancia, teleformación o mixta).

4.3. *Relación entre formación, clasificación profesional y promoción profesional*

Entre los objetivos que los convenios colectivos analizados vinculan a las actividades formativas destacan: 1) posibilitar la eficacia en el desempeño de los puestos de trabajo mediante actuaciones directas o a través de actuaciones y planes formativos subvencionados;³² 2) favorecer la permanente adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos³³ y 3) potenciar las expectativas de promoción y desarrollo profesional, en cuyo caso se establece una conexión clara entre adquisición de competencias y fomento del empleo y promoción profesional,³⁴ o bien se especifica que

dicha representación legal haya emitido el informe correspondiente. En caso de desacuerdo, las discrepancias se examinarán por la comisión paritaria correspondiente con el fin de mediar sobre aquéllas.

³¹ En el art. 66 del XX Convenio colectivo de la Empresa Seat, S.A. (Resolución de 19 de septiembre de 2022), la entidad “se compromete a definir el Plan de Formación necesario para formar a la plantilla con las competencias necesarias, y preparar y adaptar a las personas trabajadoras para el desarrollo y fabricación del vehículo eléctrico, así como para abordar el proceso de transformación, como consecuencia de la apuesta por la electromovilidad sostenible”. Con el fin de asegurar las competencias necesarias para el desempeño óptimo de las funciones asignadas, así como para posibilitar el desarrollo profesional de los empleados y empleadas, la empresa realizará cursos de formación a los que podrán asistir todas las personas que, de acuerdo con su jefatura, lo requieran y siempre que existan plazas disponibles.

³² Así, el art. 18 del Convenio colectivo del sector de industrias de panadería y expendedorías de pan de la provincia de Sevilla (Resolución de 3 de julio de 2023), determina que las partes firmantes del Convenio colectivo “se comprometen a llevar a cabo conjuntamente, apoyar y potenciar todas las actividades formativas en el sector de panadería, bien por actuaciones directas o por actuaciones y planes formativos subvencionados, con independencia de que cada parte lleve a cabo iniciativas individuales. El personal (...) deberá proveerse obligatoriamente del Certificado de manipulador de alimentos, a cuyo objeto las empresas darán las oportunas instrucciones”.

³³ El art. 67 del XX Convenio colectivo de Seat, S.A. (Resolución de 19 de septiembre de 2022), establece que “siempre que sea considerado necesario para el logro de los objetivos de la Compañía y para la formación vinculada al puesto de trabajo y al proceso productivo, se confeccionarán cuadros y programas de formación y reciclaje en función de la adaptación a nuevas tecnologías y a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, a cargo de la empresa y en horario laboral, teniendo la consideración de permiso retribuido por formación. Las excepciones serán tratadas en la Comisión de Seguimiento”. Estableciendo un régimen diferente para los cursos de promoción (aquellos cuya finalidad básica es el desarrollo profesional del personal adscrito a la entidad, de carácter voluntario y exigibles para poder ser ponderados a efectos de promoción profesional y provisión de puestos) y de adaptación profesionales (aquellos cuya necesidad está originada por innovaciones tecnológicas, modificaciones de proceso, normas o procedimientos, alteración del contenido de los puestos de trabajo u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación a los puestos de trabajo), art. 86 del Convenio colectivo de Menzies Aviation Ibérica y Menzies Aviation Services (Resolución de 2 de diciembre de 2023).

³⁴ Art. 35.2 del III Convenio colectivo de la Corporación Radio Televisión Española -CRTVE- (Resolución de 15 de diciembre de 2020), donde expresamente se menciona que “la formación recibida computará en el itinerario profesional cuando las materias impartidas estén incluidas en la carrera profesional aprobada para cada caso por la Comisión general de formación, valorando para la progresión de nivel aquella formación externa que tenga vinculación con su desempeño profesional”.

las necesidades de formación derivadas de una posible promoción serán cubiertas fuera de la jornada laboral.³⁵

Algunos convenios permiten detectar cierta vinculación entre cualificación (o participación en acciones formativas) y contratación (derecho preferente al ingreso)³⁶ o ascenso, especialmente en las familias profesionales de Hostelería y Turismo y Transporte y Mantenimiento de Vehículos. En el sector del metal, claramente se establece que “el derecho a la promoción profesional a través de los ascensos deberá ponerse en práctica siempre en concordancia con los planes de formación y procedimientos de ascensos que puedan existir o puedan acordarse en los convenios colectivos de ámbito inferior con los representantes de los trabajadores”,³⁷ sujetándose a un esquema en función del cual, el ascenso de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de libre designación por la empresa; mientras que para el ascenso del resto de las personas trabajadoras, las empresas podrán establecer un sistema de promoción profesional de carácter objetivo y neutral, tomando como referencia circunstancias varias “titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan, así como la posible relación del ascenso con el plan de formación”. Igualmente, como principio de acción positiva, podrán establecerse en la empresa, teniendo en cuenta la composición de la plantilla y los perfiles disponibles para el puesto de trabajo, preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En todo caso, se debe notificar a la representación legal de las personas trabajadoras los ascensos y la información relativa al sistema de promoción que se implante. En otras ocasiones se opta por medidas económicas para incentivar la participación en acciones formativas, como ocurre, por ejemplo, cuando se permite consolidar un denominado “plus de progresión económica”,³⁸ sin perjuicio de que se hagan extensivas a convenios de empresas de otros

³⁵ Art. 67.2 del XX Convenio colectivo de Seat, S.A. (Resolución de 19 de septiembre de 2022).

³⁶ Entre otros, el art. 12 del XX Convenio colectivo general de la industria química (Resolución de 7 de julio de 2021) determina que “tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, o por cualquier otro contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial, contrato para la formación y el aprendizaje, incluida la actividad laboral en el marco de la formación profesional dual y contrato en prácticas”. De acuerdo con el art. 14.1.4, en dicho sector, “los contratos para la formación y el aprendizaje formalizados de acuerdo con la legalidad vigente, y el propio Convenio General de la Industria Química, estarán prioritariamente dirigidos a la adquisición de la cualificación o competencia profesional en puestos de trabajo de los Grupos 3 y 4 de aquellas personas trabajadoras que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria, y excepcionalmente, en aquellos puestos de Grupo 2 que por su propia naturaleza requieran un conocimiento y experiencia determinados”.

³⁷ Art. 28 del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Resolución de 29 de diciembre de 2021).

³⁸ Art. 82 del Convenio colectivo de Menzies Aviation Ibérica y Menzies Aviation Services (Resolución de 2 de diciembre de 2023).

sectores, especialmente si se realizan fuera de la jornada laboral y con carácter voluntario.³⁹

Los grupos de empresas más potentes, por ejemplo, en el sector de seguros, reconocen expresamente en la negociación colectiva que la formación, concebida como un derecho-deber de la plantilla, se configura como un elemento básico y fundamental para contribuir al desarrollo profesional de la misma y un factor decisivo para aumentar la competitividad de la empresa, al incrementar el nivel de cualificación y desempeño de la plantilla, alineándolo con los objetivos y la estrategia empresarial.

A tal efecto, y a título ejemplificativo, la política formativa del grupo Mapfre, asumiendo los criterios establecidos con carácter general en el Convenio del sector de seguros, se compromete a destinar, anualmente, “al menos, el 1 por ciento del salario bruto anual del conjunto del personal a las acciones de formación y ayuda de estudios. En esta cuantía se englobarán, tanto los gastos relacionados directamente con la formación, como los necesarios para que ésta se pueda llevar a cabo. Se computarán a estos efectos los importes que la empresa se bonifique en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a lo establecido en la normativa estatal que regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales”.⁴⁰

Desde el punto de vista de la estructura, tradicionalmente la negociación colectiva se ha articulado en torno a sectores productivos que no se corresponden necesariamente con el diseño de familias profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) -vigente transitoriamente hasta que sea sustituido por el Catálogo de Estándares de Competencia-, pese a que en dicho Catálogo se incluyen, por definición, cualificaciones identificadas en los sectores productivos, lo cual provoca disfunciones y plantea problemas si se pretende incorporar a los convenios cláusulas que vinculen medidas o acciones concretas de formación con las diseñadas en el Catálogo, al igual que si se pretende orientar el clausulado a la adquisición de competencias que permitan a los sujetos cualificarse de acuerdo con la estructura creada en el Catálogo, por lo cual, cabe concluir, que el acercamiento entre la estructura de la negociación sectorial real y dicho Catálogo, debe producirse más pronto que tarde, sin que se sea exigible una total correspondencia entre ambos, ya que ello obligaría a identificar nuevos sectores durante el proceso de negociación en correspondencia con la estructura del Catálogo, hacer desaparecer del panorama negociador aquellos convenios colectivos que no se correspondieran con los sectores incluidos en las familias profesionales identificadas en el mismo y modificar las estructuras organizativas de las Asociaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales para adecuarse al nuevo marco de negociación. Para ello es preciso que se rediseñe el marco de negociación, ajustándolo lo más posible al CNCP, para favorecer la inclusión de cláusulas de formación en los convenios colectivos y conseguir así mejorar las cualificaciones de las personas trabajadoras e incrementar la productividad y la competitividad de las empresas. Ello podría conseguirse a partir de un procedimiento articulado en tres fases (Cano Galán 2010, p. 486):

³⁹ Así, en el art. 45 del II Convenio colectivo de Solplast, SA. (Resolución de 19 de septiembre de 2023), se establece para cada hora de formación una cantidad (5,5 euros), por todas las horas de formación promovidas por la empresa, “que se realicen fuera de la jornada laboral y con carácter voluntario”.

⁴⁰ Art. 4 del Convenio colectivo de Mapfre Grupo Asegurador (Resolución de 31 de agosto de 2022).

1ª) Establecer una correspondencia entre el ámbito funcional del convenio colectivo y la estructura del CNCP –especialmente en relación con las familias profesionales identificadas–.

2ª) 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,⁴¹ las cualificaciones identificadas en el marco de dicha familia profesional, y qué materias son susceptibles de negociación.

3ª) Negociar cuestiones formativas asociadas a la adquisición de competencias y mejora de las cualificaciones.

Un aspecto directamente relacionado con la estructura, y al que alude el propio V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva es el de una mejor y más precisa definición de los ámbitos funcionales de los convenios, abandonando la inercia de reproducir con más o menos fidelidad la delimitación del sistema ordenancista, e incluyendo con mayor claridad las actividades actualmente comprendidas en cada concreto ciclo productivo. Es esta una tarea comprendida en las facultades que estrictamente corresponden a los sujetos con representatividad y legitimación suficiente en cada uno de los ámbitos, y que debe además extenderse a la posibilidad de cambio de unidad y de conformación de nuevas y diversas unidades segregadas, escindidas o integradas, cuando así se considere oportuno o conveniente, siempre que se respeten las exigencias de racionalidad y objetividad. Y sin que a ello se opongan las dificultades que se han venido derivando de una interpretación excesivamente restrictiva del deber de negociar predominantemente inspirada en la conservación de la unidad tradicional o precedente. Han de ser, pues, las organizaciones legitimadas las promotoras de ese proceso de renovación y transformación (Martínez Moreno 2024).⁴²

4.4. Desarrollo de la normativa legal y reglamentaria en relación con la información, consulta y participación de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) en materia de formación

Algunos grupos de empresas asumen el compromiso de poner en conocimiento de la denominada “Comisión de Desarrollo Profesional”, el Plan de Formación que periódicamente se establezca.⁴³ A nivel sectorial, en el supuesto de que la empresa renuncie a programar acciones formativas con cargo a los fondos establecidos al efecto, algunas cláusulas convencionales contemplan la posibilidad de que sean los propios representantes de las personas trabajadoras quienes puedan proponer acciones formativas que deberán estar relacionadas siempre con la actividad productiva de la

⁴¹ El art. 10.B.6 del Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024 (Resolución de 27 de junio de 2022) determina en este sentido que, dentro del Subgrupo Aprendiz Administrativo, se encuentra quien trabaja en labores propias de oficina, iniciándose en las funciones propias de éstas, mediante una formación teórico-práctica y vinculado/a por un contrato formativo.

⁴² Como ha ocurrido, por ejemplo, en el sugerente caso del I Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna (Resolución de 27 de noviembre de 2022), sobre cuya legalidad se ha pronunciado ya la Audiencia Nacional en la SAN de 18 de mayo de 2023 (Rec. 69/2023).

⁴³ Art. 4 del Convenio colectivo de Mapfre Grupo Asegurador (Resolución de 31 de agosto de 2022).

empresa; estas acciones podrán incluirse en el Plan de Empresa y, en todo caso, la participación de las personas trabajadoras en las mismas se realizará fuera de la jornada laboral. En caso de rechazarse las propuestas de los representantes de las personas trabajadoras, estos últimos, tras la correspondiente explicación sucinta de la empresa de los motivos de dicho rechazo, podrán plantear un procedimiento de mediación.⁴⁴

Algún convenio sectorial, con la pretensión de incrementar la capacidad de las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras para promover de forma conjunta cursos de formación dirigidos al personal en activo, detalla pormenorizadas acciones formativas acordadas con dicha representación legal.⁴⁵ Así, cuando las acciones formativas, sean o no con cargo a los créditos anuales de formación, respondan a un acuerdo previo con la RLPT, dicho acuerdo podrá contemplar la asistencia obligatoria de las personas trabajadoras a los correspondientes cursos fuera de su jornada habitual de trabajo con un máximo de 32 horas, sobre la jornada máxima prevista convencionalmente o, en su defecto, la máxima aplicable en cada empresa de ser ésta inferior. Estas horas, que podrán programarse tanto en días laborables como no laborables para la persona trabajadora, según calendario laboral de la empresa, tendrán la consideración de jornada ordinaria de trabajo y serán retribuidas como tales. En el caso de pactarse la compensación en descanso, las horas correspondientes pasarán a formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible, si bien tal medida no será de aplicación a personas trabajadoras que tengan limitada su presencia en el centro de trabajo por razones de seguridad y salud o discapacidad o se encuentren en situación de lactancia y reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiares.⁴⁶ En el supuesto de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo, este acuerdo deberá negociarse con las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal.⁴⁷

En los sectores químico y del calzado se contempla incluso la creación de un “Observatorio de FP Dual”,⁴⁸ paritario, con el objetivo de evaluar de forma constante su eficiencia a través de la elaboración de un mapa territorial de implantación de la FP Dual por número de alumnos y familias profesionales que se confronte con las necesidades de ocupación del sector, así como realizar campañas de sensibilización para potenciar y dar a conocer dicha modalidad de formación y aprendizaje por su idoneidad para la transición del mundo educativo al laboral, incidiendo en la importancia de la empleabilidad y el valor añadido que el modelo aporta. En el convenio del sector químico se prevé también la designación de un “Comité Paritario Sectorial de Formación”, formado por un mínimo de cuatro representantes de las organizaciones sindicales y otros tantos de la Federación Empresarial de la Industria Química Española

⁴⁴ A la Comisión Paritaria Sectorial de la Industria Química u organismo que lo sustituya. Art. 89 del XX Convenio colectivo general de la industria química (Resolución de 7 de julio de 2021).

⁴⁵ Art. 89 del XX Convenio colectivo general de la industria química (Resolución de 7 de julio de 2021).

⁴⁶ Art. 89 del XX Convenio colectivo general de la industria química (Resolución de 7 de julio de 2021).

⁴⁷ En las empresas de menos de 50 personas trabajadoras será requisito imprescindible para la validez del acuerdo que se notifique al “Comité Paritario Sectorial de Formación” el inicio de las correspondientes negociaciones. Así mismo, en caso de acuerdo, este deberá ser remitido a dicho Comité para su conocimiento y registro.

⁴⁸ Art. 89 del XX Convenio colectivo general de la industria química (Resolución de 7 de julio de 2021) y Disposición Transitoria Primera del Convenio colectivo de la industria del calzado (Resolución de 24 de marzo de 2023).

(FEIQUÉ), que tendrá por objeto participar en la elaboración de planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de las personas trabajadoras a las nuevas tecnologías, a los cambios en la organización del trabajo y a facilitar la formación y el desarrollo profesional. Y de modo más específico, entre sus múltiples competencias figura la de “estudiar la adaptación, conjuntamente con la Comisión Técnica de Clasificación Profesional”, de las cualificaciones profesionales del CNCP a la clasificación profesional del Convenio⁴⁹ o “estudiar procedimientos y medidas para facilitar el desarrollo de la formación en las empresas con menos de 100 personas trabajadoras”.⁵⁰

5. Principales carencias del tratamiento convencional y propuestas de mejora

Cada vez se realizan mayores esfuerzos en formación dentro de las empresas y también es posible dar cuenta de experiencias destacadas de formación dual que suponen un paso más en el proceso de mejora de las competencias profesionales de los estudiantes en formación (Muñoz Ruiz 2014, pp. 281).⁵¹ No obstante, los trabajos de campo más exhaustivos realizados sobre el particular, fundamentalmente en cuanto hace a la formación continua, reflejan cómo la negociación colectiva (salvo excepciones) sigue sin prestar suficiente atención a la formación a lo largo de la vida en cuestiones tan esenciales (Cano Galán 2010, pp. 485 y ss.) como:

- 1ª) Requisitos y exigencias formativas para el acceso a determinados niveles de cualificación.
- 2ª) Ajuste de los sistemas de clasificación profesional a las familias y niveles del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.⁵²
- 3ª) Estudio de las necesidades de formación en el concreto sector productivo y en la empresa.
- 4ª) Adecuación de las funciones a las cualificaciones de las personas trabajadoras.
- 5ª) Reconocimiento salarial en atención a la cualificación profesional.

Y 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 los enormes 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 resulta fundamental no sólo mejorar las

⁴⁹ Art. 90 k) del XX Convenio colectivo general de la industria química (Resolución de 7 de julio de 2021).

⁵⁰ Art. 90 m) del XX Convenio colectivo general de la industria química (Resolución de 7 de julio de 2021).

⁵¹ Como pueden ser los ejemplos de Iveco (sociedad del grupo Fiat Industrial) que ha sido galardonada hace ya más de una década por su excelencia formativa; el grupo Lidl, que durante dos cursos académicos combina las clases teóricas en un centro formativo (dos días a la semana) con la adquisición de experiencia profesional remunerada en las tiendas o almacenes (los tres días restantes), integrando a los aprendices en la empresa para que adquieran una visión real del mundo laboral o incluso Escuelas de Aprendices en el sector siderometalúrgico, como la Escuela de Aprendices de Seat, que fue pionera con la firma, ya en el año 2012, entre dicha entidad y el Comité Intercentros, del Acuerdo Colectivo sobre la Formación Dual de la empresa.

⁵² La Orden EFP/942/2022, de 23 de septiembre, regula la oferta formativa del sistema de Formación profesional en el ámbito laboral asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Junto con las bases reguladoras, regula las condiciones para su financiación.

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 tanto para las empresas como para las personas trabajadoras, y que revisten escasa influencia sobre otros bloques negociadores bastante más conflictivos, como puede ser la jornada o los salarios.

La labor educativa que podría asumir el convenio colectivo en esta materia adolece en ocasiones de una gran falta de imaginación, limitándose los sujetos negociadores a tratar aquellas cuestiones respecto de las cuales el legislador ha otorgado el protagonismo a la negociación, reproduciendo la norma sin modificaciones o remitiéndose a ella. Por tanto, para un correcto tratamiento de la formación en la negociación colectiva, resulta fundamental poner en práctica medidas de apoyo y acompañamiento, que sirvan para mejorar el conocimiento acerca de la estructura de la formación profesional y averiguar cuáles son las medidas que pueden negociarse, para lo cual se requiere formar a los propios negociadores en cuestiones relacionadas con la negociación de cláusulas de formación, además de dotar a los interlocutores sociales de ayudas para una adecuada realización de acciones formativas. Para paliar las carencias detectadas resulta fundamental la implementación y desarrollo de acciones de investigación, innovación y evaluación del tratamiento de la formación en la propia negociación colectiva, que pueden ser desarrolladas por personal especializado externo a la negociación siempre que se cuente con la suficiente financiación. Su implementación sin duda serviría para potenciar la formación dual, debiendo orientarse, en primer término, a realizar acciones formativas que tengan como destinatarios a los propios empleadores y sus asesores; a las personas trabajadoras y, cómo no, a los propios negociadores (Cano Galán 2019, p. 489), sobre el tratamiento de la formación en la negociación colectiva, orientando el currículum formativo al conocimiento del nuevo sistema de formación profesional; su normativa reguladora (reconducida a la LO 3/2022); el procedimiento de solicitud de subvenciones o créditos; el conocimiento de las bonificaciones existentes o de los tipos de acciones formativas que se pueden implementar según los ámbitos de actividad y territoriales.

En cuanto hace a la estructura de la negociación, el fomento de la formación continua en la negociación colectiva sectorial estatal resulta fundamental para la negociación de cláusulas formativas en la negociación colectiva asociada, lo cual no está reñido con una mejora de la negociación de cuestiones formativas a nivel empresarial -más orientada a la regulación de permisos formativos o de los contratos para la formación en alternancia (Martínez Barroso 2024)-, facilitando con ello el conocimiento del nuevo sistema de formación profesional por parte de las empresas, cuadros medios o incluso la propia representación legal de las personas trabajadoras.

Por último, se deberían desarrollar más planes de formación por familias profesionales (siguiendo los modelos de buenas prácticas analizados en el presente estudio) y en ámbitos particularizados, sin olvidar el desarrollo de procedimientos de solución de las discrepancias que puedan surgir durante los procesos de negociación de cuestiones formativas, ilustrando a las personas negociadoras sobre el desarrollo de procedimientos negociales y otorgando competencias a las comisiones paritarias para la resolución de conflictos, siempre que sus integrantes estén debidamente formados, incluso admitiendo que los servicios estatal (Servicio Estatal de Intermediación y Arbitraje -SIMA-) y

autonómicos de solución extrajudicial de conflictos puedan asumir competencias para la resolución de conflictos sobre cuestiones formativas si se carece de órganos *ad hoc*.

Referencias

- Aparicio Iglesias, P., 2024. *Análisis de la problemática surgida en la labor del Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales en obras de construcción* [en línea]. Tesis doctoral inédita. Castellón de la Plana: Universidad Jaume I. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10803/690756>
- Camas Roda, F., 2022. La nueva ley de formación profesional en búsqueda de la simbiosis entre lo educativo y lo laboral. *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 94.
- Cano Galán, Y., 2010. *La formación profesional en España y las cláusulas de formación en la negociación colectiva* [en línea]. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/FormacionProfesionalEspanya_ClausulasNegColectiva.pdf
- Consejo Económico y Social (CES), 2023a. *Informe 1/2023: La formación dual en España: situación y perspectivas* [en línea]. Disponible en: <https://www.ces.es/documents/10180/5232164/Inf0123.pdf>
- Consejo Económico y Social (CES), 2023b. *Informe 3/2023: La pesca, la acuicultura y la industria transformadora en España. Retos para su sostenibilidad* [en línea]. Disponible en: <https://www.ces.es/documents/10180/5232164/Inf0323.pdf>
- Costa Reyes, A., 2015. El modelo español de formación profesional dual. *Revista de derecho social* [en línea], 68, 13-38. Disponible en: <https://editorialbomarzo.es/el-modelo-espanol-de-formacion-profesional-dual/>
- Fernández Márquez, O., 2022. Seis tesis generales sobre la reforma de los contratos formativos de 2022. *Labos* [en línea], 11(1). Disponible en: <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6851>
- Fundación CIFE, 2023. *Nota de la Fundación ante una reforma de la Ley de Formación en el Trabajo* [en línea]. Julio. Disponible en: <https://fundacioncife.org/portfolio/reforma-ley-formacion-para-empleo/>
- García Viña, J., 2020. La formación profesional dual en España como mecanismo de creación de empleo para los jóvenes. *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)* [en línea], 443, 23-63. Disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2020.1132>
- Igartua Miró, M.T., 2017. La formación dual en el sistema educativo: balance y propuestas de mejora. *Temas laborales* [en línea], 137, 91-125. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552299>
- Martínez Barroso, M.R., 2024. El acceso de los aprendices al mercado de trabajo: las nuevas y mejores oportunidades del contrato de formación en alternancia. *Revista Española de Derecho del Trabajo* [en línea], 275. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9606720>

- Martínez Moreno, C., 2024. Un modelo de negociación colectiva para el siglo XXI. *Briefs Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* [en línea], 31. Disponible en: <https://www.aedtss.com/un-modelo-de-negociacion-colectiva-para-el-siglo-xxi/>
- Menéndez Sebastián, P., y Rodríguez Cardo, I., 2022. El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Iustel)*, 63.
- Mercader Uguina, J.R., 2014. Razones, referentes y marco institucional de la formación dual en España. *Revista derecho social y empresa* [en línea], 1, 71-101. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4861746>
- Moreno Gené, J., 2013. El impulso de la formación profesional dual en el contrato para la formación y el aprendizaje y en la formación profesional del sistema educativo. A propósito del RD. 1529/2012. *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)* [en línea], 358, 53-126. Disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2013.3088>
- Muñoz Ruiz, A.B., 2014. Buenas prácticas relativas a la formación dual en la negociación colectiva. *Revista de información laboral*, 4, 281-292.
- Nieto Rojas, P., 2015. Las transiciones escuela-trabajo: mecanismos de inserción laboral para jóvenes con escasa cualificación. *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)* [en línea], 391, 19-48. Disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2015.2714>
- Pérez Callejo, M., 2023. Las competencias digitales, un impulso a la formación y a la empleabilidad. *Capital humano: Revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 387.
- Requena Montes, O., 2020. *La formación continua de los trabajadores*. Madrid: Cinca.
- Rodríguez Romero, R.M., 2023. Los contratos formativos a la luz del RDL 32/2021: un necesario cambio de modelo con resultados aún inciertos. *Briefs Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* [en línea]. Disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2023/02/Briefs-2022-AEDTSS.pdf>

Relación de Acuerdos y Convenios colectivos analizados

- Resolución de 12 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de naturopatía y profesionales naturópatas (BOE 28 agosto 2013). Actualizado por Resolución de 7 de mayo de 2018 (BOE 18 mayo 2018).
- Resolución de 15 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA. (BOE 22 diciembre 2020).
- Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE 31 mayo 2023).

-
- Resolución de 19 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio Colectivo de Seat, S.A. (BOE 29 septiembre 2022).
- Resolución de 19 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Solplast, SA. (BOE 2 octubre 2023).
- Resolución de 2 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Menzies Aviation Ibérica y Menzies Aviation Services (BOE 21 diciembre 2023).
- Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del V Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (BOE 31 marzo 2023).
- Resolución de 24 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 10 abril 2023).
- Resolución de 27 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024 (BOE 13 julio 2022).
- Resolución de 27 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna (BOE 8 de diciembre de 2022).
- Resolución de 28 de abril de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector de industrias fotográficas (BOE 16 mayo 2017).
- Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE 12 enero 2022).
- Resolución de 3 de julio de 2023, de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, de inscripción y publicación del Convenio colectivo del sector de industrias de panadería y expendedorías de pan de la provincia de Sevilla, con vigencia desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2026 (BOPSE 11 julio 2023).
- Resolución de 31 de agosto de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Mapfre Grupo Asegurador (BOE 12 septiembre 2022).
- Resolución de 6 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE 23 septiembre 2023).
- Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE 19 julio 2021).
-

Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (*BOE* 21 marzo 2023).