



Buenas prácticas de negociación colectiva sobre formación continua de las personas trabajadoras

por María de los Reyes Martínez Barroso

Una brevísima muestra de convenios colectivos, tanto de carácter sectorial como de empresa o de grupo empresarial, permite rastrear las principales aportaciones que, a modo de buenas prácticas, la negociación colectiva más reciente ofrece en materia de formación continua. Los grupos de empresas más potentes, 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”. Adicionalmente se asume el compromiso de poner en conocimiento de la Comisión de Desarrollo Profesional, el Plan de Formación que periódicamente se establezca y de 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”¹.

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 y el 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”².

Y es que 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, porque cuando la empresa hace suya la formación del personal dentro de su área de actuación lo hace con el convencimiento de que constituye un instrumento integrado en

¹ Art. 4 del Convenio colectivo de Mapfre Grupo Asegurador (BOE 12 septiembre 2022).

² Disposición Transitoria primera del Convenio Colectivo de la industria del calzado (BOE 10 abril 2023).

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 empresas³. 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 que permite compatibilizar la mayor competitividad y productividad de las empresas, con 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”. Por ello manifiestan su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente en cada momento ajustando las previsiones de tal normativa a las singularidades [de la industria química] a la vez que entienden 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”⁴.

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 subvencionados⁵; 2) favorecer la permanente adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos⁶ y 3) potenciar las expectativas

³ CES: Informe 1/2023: *La formación dual en España: situación y perspectivas*, p. 30.

⁴ Art. 88 del XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE 19 julio 2021).

⁵ Así, el art. 18 del Convenio colectivo del sector de industrias de panadería y expendedorías de pan de la provincia de Sevilla (BOPSE 11 julio 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”.

⁶ El art. 67 del XX Convenio Colectivo de Seat, S.A. (BOE 29 septiembre 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 (BOE 21 diciembre 2023).

de promoción y desarrollo profesional, en cuyo caso a veces se especifica que las necesidades de formación derivadas de una posible promoción serán cubiertas fuera de la jornada laboral⁷.

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, con la mejor doctrina, 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.

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 fases⁸:

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

2^a) 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 concretas⁹, las cualificaciones identificadas en el marco de dicha familia profesional, y qué materias son susceptibles de negociación.

3^a) 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 AENC, 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,

⁷ Art. 67.2 del XX Convenio colectivo de Seat, S.A. (BOE 29 septiembre 2022).

⁸ Siguiendo a CANO GALÁN, Y.: *La formación profesional en España y las cláusulas de formación en la negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010, p. 486.

⁹ El art. 10.B.6 del Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024 (BOE 13 julio 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.

siempre que se respeten las exigencias de racionalidad y objetividad.

María de los Reyes Martínez Barroso
Catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad de León (España)

* El presente artículo también se publica en *Oñati Socio-Legal Series* (<https://opo.iisj.net/index.php/osls/index>), diciembre de 2024, con el título “*La formación continua en la negociación colectiva. Algunos ejemplos de buenas prácticas*”.

** Esta investigación ha sido 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”.