

LA FORMACION PROFESIONAL
EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS
DEL TRIENIO 1984-1986

Antonio Ojeda Avilés

Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Sevilla

Teresa Salces Rodrigo

Alumna de la licenciatura de Derecho
Universidad de Sevilla

M.^a J. Rodríguez Ramos

Alumna de la licenciatura de Derecho
Universidad de Sevilla

SUMARIO: 1. *La hipótesis de partida*: a) Sensibilidad de los convenios a las remisiones legales.—b) Régimen de la formación profesional en el clausulado de los convenios.—2. *Contratos para la formación*: a) Objetivos.—b) Jornada.—c) Salarios.—d) Extinción.—e) Cambio de categoría.—3. *Contratos en prácticas*.—4. *Formación en seguridad e higiene*.—5. *Cursos de reconversión profesional como alternativa a despidos por inadaptación*.—6. *Competencias de los representantes de personal*.—7. *Excedencias para estudios*: 1.º Requisitos de petición: a) Tiempo de antigüedad.—b) Solicitud con un tiempo de antelación.—2.º Efectos: a) Cómputo o no del período de excedencia como de antigüedad.—b) Retribución o no durante el período de excedencia.—c) Reserva del puesto de trabajo.—8. *Adaptación de jornada y elección de turno*.—9. *Permisos para estudios. Licencias para exámenes*: 1.º Requisitos.—2.º Justificaciones: a) Obligaciones del empresario.—b) Obligaciones del trabajador.—10. *Formación ocupacional en interés de la empresa*: 1.º Para personal de nuevo ingreso.—2.º Formación profesional básica a distancia.—3.º Formación en la profesión.—4.º Formación de Mandos.—5.º Formación concertada.

1. LA HIPOTESIS DE PARTIDA

La formación profesional en plena revolución tecnológica y en un país de anticuadas especializaciones laborales como el nuestro debería ser, en teoría, uno de los ejes fundamentales de la política de empleo y foco de atención por parte de sindicatos y empresarios. Sin embargo, los indicios «a priori» disponibles hacen pensar justamente en una praxis contraria: el descuido, la negligente atención de unos y otros en esa materia inicialmente importante, destila de las normas sobre política de empleo y de los acuerdos marco, una vez apartadas las grandes palabras de salutación. Para comprobar si tales indicios se corresponden con la realidad, nada mejor que estudiar las cláusulas de los convenios colectivos referidas al tema, labor a la que va dirigido este estudio de campo. Hemos querido darle una dirección cuantificadora en la que seguramente habremos introducido algún que otro error, pero pensamos que si lo que pretende el estudio es conocer el grado de atención mostrado por los convenios a la formación profesional, la única forma de ofrecer unos resultados claros consistía en someter a clasificación y numeración el magma y los múltiples matices que teníamos ante la vista.

El análisis empírico que hemos pretendido tenía el modesto alcance que la brevedad de una comunicación impone. Contempla los convenios colectivos más recientes publicados en el «Boletín Oficial del Estado», y, en concreto, los de los tres últimos años, lo que hace un número de convenios de aproximadamente 1.000. Esta selección influye muy significativamente en los resultados obtenidos, pues al marginar los convenios publicados en los Boletines de las provincias y de las Comunidades Autónomas —estos últimos sin relieve numérico, salvo el caso de Cataluña—, hemos omitido la regulación del tema en las pequeñas y medianas empresas y en los ámbitos territoriales de menor extensión, donde casi con total probabilidad la frecuencia

de tratamientos hubiera resultado muy inferior a la que hemos derivado de los convenios nacionales y de grandes empresas. Con todo, la mera selección de los convenios donde viene en alguna manera regulada la formación profesional ya arroja un resultado acorde con los indicios a que aludíamos: se constata una tibia dedicación al tema, que, sin embargo, aumenta en el decurso del período estudiado, sin llegar, desde luego, a erigirse en uno de los puntos centrales de la negociación colectiva. Veamos las cifras:

1984 ...	346 convenios en «BOE» ...	112 regulan FP = 32,3 %
1985 ...	334 convenios en «BOE» ...	108 regulan FP = 32,3 %
1986 ...	278 convenios en «BOE» ...	104 regulan FP = 37,4 %

En total, 324 de los 958 convenios regulan la formación profesional en el trienio, lo que hace un promedio del 33,8 por 100, salvo error u omisión.

En la investigación efectuada hemos pretendido dos objetivos principales: primero, averiguar la sensibilidad o receptividad de los convenios a las remisiones legales en materia de formación profesional; segundo, conocer el concreto régimen jurídico de la formación profesional en el clausulado de esas normas colectivas.

a) *Sensibilidad de los convenios a las remisiones legales*

¿Hasta qué punto se han hecho eco los convenios de las invitaciones del legislador a regular aspectos determinados de la materia que nos ocupa? Y en conexión con lo anterior, ¿en qué manera han hecho uso de la autonomía normativa de que disponen para ocupar un terreno tan propicio a innovaciones o cuanto menos a nuevas formulaciones? Pues es de suponer que los convenios no se habrán contentado con replicar fielmente a los escasos llamados de las normas estatales, sino que habrán cumplido, también aquí, su habitual papel de adelantados.

Los resultados de la indagación no pueden considerarse homogéneos, ni quizá hubiéramos de esperar que lo fueran, sino que ofrecen importantes desviaciones respecto del más o menos nivelado suelo legislativo, dando relieve o marginando a las diversas instituciones disponibles, panorama éste que era el buscado en el presente análisis, y la distinta reacción de los conve-

nios a los señuelos que les lanza un legislador en apariencia imparcial en sus remisiones, viene a coincidir —o al menos así nos parece— con las íntimas convicciones de éste, respondiendo unos y otros de tal forma, a lo que es el sentir general de la comunidad. Dicho en otras palabras, observamos importantes desviaciones en la regulación que los convenios hacen de las instituciones de formación profesional previstas por el legislador: a veces, son desviaciones extensivas, una frondosidad de cláusulas, una *afectio* que no se corresponde con la vacuidad con que el legislador las trata en sus normas; otras veces, en cambio, son desviaciones reductivas, un desinterés por temas a los que el legislador ha tratado con la misma vacuidad que los anteriores, pero que por ello mismo sería dable esperar similar respuesta afectiva por los convenios. Y en esa desigualdad de trato, sin embargo, observamos que los convenios han hecho lo que era dable intuir de ellos en este tiempo y lugar; que si negligido, por ejemplo, el tema de la formación profesional en materia de seguridad e higiene es porque en nuestro país la seguridad e higiene suscita escaso interés, y si, por el contrario, se hace especial hincapié en los permisos para exámenes —verbigracia—, ello se corresponde con la paulatina concienciación social en torno a las especializaciones.

¿Cuáles han sido las desviaciones reductivas y cuáles las extensivas? En la enumeración que sigue aprovecharemos para identificar las puntuales remisiones efectuadas por el legislador en esta materia. Sin que esté de más advertir que en algún caso nos hallamos ante una obligación del empleador que es negociada colectivamente por éste en sus particularidades:

1. Desviaciones reductivas. Hemos observado una atención de los convenios inferior a la esperable en los siguientes temas:

1.1. Contratos en prácticas. El artículo 11 de la Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores (LET), asigna a los convenios la misión de determinar la duración y retribución de esos contratos.

1.2. Contratos para la formación, o aprendizajes. El mismo artículo de la LET y el 9 del Decreto 1.992/1984 encomiendan a los convenios la fijación del salario de los trabajadores bajo esta modalidad contractual.

1.3. Formación en seguridad e higiene. El artículo 19.4 LET obliga al empresario a facilitar a los trabajadores una

formación práctica y adecuada en la materia, lo cual ha trascendido mínimamente a los convenios en la forma que después veremos.

1.4. Reconversión profesional como alternativa a despidos por inadaptación. El artículo 52, b) LET permite opcionalmente al empleador ofrecer un curso de reconversión o perfeccionamiento profesional a aquellos trabajadores que sufrieran inadaptación ante las innovaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo.

2. Desviaciones extensivas. Las contrapartes negociadoras han volcado su interés en los aspectos de la formación profesional mencionados a continuación:

2.1. Facilidades para la formación *reglada*, tales como permisos para exámenes, elecciones de turno laboral para permitir los estudios, adaptación de jornada, etc. El artículo 22 LET remite a los convenios para los términos concretos del ejercicio de estos derechos y el grado de aprovechamiento necesario para su disfrute, y a ello se dedica el mayor número de cláusulas negociales, con la diversidad que después analizaremos.

2.2. Competencias para los representantes de personal. El artículo 64.1-3 LET exige el informe previo de dichos representantes a los planes de formación profesional de la empresa, materia ésta de los planes ocupacionales que parece ofrecer escasos resultados desde su misma puesta en marcha por acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de abril de 1985. Con frecuencia los convenios proceden a la creación de comisiones paritarias de formación y promoción profesionales con tareas no sólo de estudio y propuesta, sino también de reparto de fondos «ad hoc» e incluso de confección y seguimiento de los mencionados planes de empresa.

3. Desviaciones creativas. La investigación ha aislado también un aspecto reiterado de los convenios y al cual muy escasa atención dedica el legislador estatal: en buena parte, al margen de los cursos ocupacionales organizados por el INEM para el Plan Nacional (Orden de 20 de febrero de 1986), las contrapartes sociales han negociado *motu proprio* en el trienio considerado una amplia gama de cursos formativos donde surge como prevalente el interés de la empresa.

Interés todavía muy bajo, panorámica distinta a la previsible desde la atalaya de la normativa estatal, las desviaciones adver-

tidas por el estudio de campo responden sin duda a alguna o algunas razones. Teniendo en cuenta el gran liderazgo asignado por la sociedad española —en consonancia con la europea— al Estado, la causa principal del inmovilismo de los convenios puede estar en que el legislador marcha a la zaga de la negociación colectiva en materia de formación profesional, o por decirlo de otra forma, que no pretende estimular ni proyectar, sino a lo sumo reflejar, lo que ya se puso en marcha por iniciativa privada; una interacción heredera de la antigua simbiosis existente para esta y otras materias en las antiguas ordenanzas laborales, la cual debiera mostrar ya un decidido cambio de actitud por el legislador, *acompañando* o auxiliando enérgicamente a las contrapartes sociales en el incierto mundo del conocimiento tecnológico. Como ejemplos del abandonismo legislativo que señalamos podríamos indicar al menos los siguientes datos:

1. El propio tratamiento normativo de la formación profesional, escaso y disperso en el marco del contrato de trabajo, que contrasta con los esfuerzos europeos de los últimos tiempos e incluso de las últimas décadas, si recordamos los 113 artículos de la *Berufsbildungsgesetz* alemana de 14 de abril de 1969, reformada por Ley de 23 de diciembre de 1981.

2. La prioridad dada por el legislador español a los despidos y jubilaciones anticipadas en las reconversiones industriales, en línea quizá con lo sucedido en algún país vecino por primar el reciclaje de los trabajadores excedentarios en similares circunstancias¹.

3. La vacuidad del régimen sobre formación ocupacional, tanto en el artículo 14 de la Ley Básica de Empleo cuanto en los planes Anuales, que una vez más se resume en desviar

¹ Comparar, por ejemplo, la Ley de Reconversión y Reindustrialización 27/1984, de 26 de julio (arts. 16 y ss.) y el D. 1.990/1984, de 17 de octubre, con la práctica británica de los acuerdos sobre nuevas tecnologías (NTAs): vid. al respecto DAVIES: *Industrial Relations and New Technology*, Beckenham, 1986, pp. 59 y ss. No tan vecino, pero significativo por la admiración que suscita, el caso japonés es asimismo ejemplar: según datos del «White Paper on Labor» para 1984, publicado por el Gobierno nipón («Japan Labor Bulletin», 24/9, 1985, pp. 6 y ss.), la introducción de nuevas tecnologías en las empresas llevó al siguiente movimiento de trabajadores: movilidad dentro del mismo establecimiento, 43 por 100; transferencia a otro establecimiento de la misma empresa, 6 por 100; cesión a empresas conectadas, 4 por 100; despidos o jubilaciones, 0,5 por 100.

hacia los empresarios el dinero de los contribuyentes sin preocuparse en verificar la realidad y la eficacia de los contratos para la formación y de los planes formativos autorizados.

b) *Régimen de la formación profesional en el clausulado de los convenios*

El segundo objetivo específico de la investigación ha pretendido conocer la regulación segregada por la autonomía colectiva en la materia que nos ocupa. A él van dedicadas las páginas que siguen, en las cuales hemos utilizado el mismo orden que nos sirvió para comentar las desviaciones reductivas, extensivas y creativas señaladas «supra».

2. CONTRATOS PARA LA FORMACION

Como observación previa es de destacar la escasa regulación que del tema se hace en la negociación colectiva, manifestación de que la misma sigue estando, en gran medida, centrada en los aspectos clásicos de salarios, jornadas, etc.

Por otra parte, dado que nuestro estudio se centra en un período de tres años, la legislación sobre este tipo de contratos ha variado; así unos convenios se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 1.445/82, de 25 de junio, mientras que otros, posteriores en el tiempo, lo harán por el Real Decreto 1.992/84. La diferencia de regulación afectará fundamentalmente, por lo que a nosotros nos interesa, a la edad del trabajador contratado, pues con el nuevo Decreto se ampliará hasta los 20 años en lugar de los 18 que establecía el Decreto 1.445/82.

Haciendo un estudio estadístico sobre el número de convenios colectivos que en sus articulados hacen referencia al tema que nos ocupa, tenemos que de los 993 convenios consultados, sólo se refieren a él 27, es decir, un 2,7 por 100. De ellos, hay que destacar que 24 son convenios colectivos de empresa y los 3 restantes pertenecen a convenios de sector ².

² CCT sector Industrias Químicas («B.O.E.» 14-5-84, p. 19126); CCT sector conservas, semiconservas y salazones («B.O.E.» 17-9-86, p. 32134); CCT sector industrias, hormas y tacones («B.O.E.» 14-5-85, p. 13873).

Si realizamos un breve análisis sobre estos datos podemos apoyar la afirmación hecha anteriormente de que se presta poca atención en los convenios a estos contratos, sólo un 2,7 por 100.

a) *Objetivo*

En lo concerniente al objetivo que en los convenios se pretende conseguir con estos contratos no es otro que el de que el trabajador vaya adquiriendo los conocimientos necesarios para la actividad a la que vaya a dedicarse, al propio tiempo que realiza la prestación de un servicio.

En este sentido, no podrán ser destinados a trabajos y funciones que pugnen con la finalidad formativa para la cual han sido creados los contratos para la formación.

No en vano serán siempre trabajadores cuya edad esté comprendida entre los 16 y 18 años (art. 16 R.D. 1.445/82), o ampliando el límite máximo a dos años más, es decir, hasta los 20, para aquellos convenios colectivos que se rijan por el Real Decreto 1.992/84 ³.

b) *Jornada*

Respecto al tema de la jornada, en todos los convenios colectivos que hacen referencia a este aspecto se impone una reducción de la misma ⁴. Dicha reducción puede variar de unos convenios a otros; así podemos encontrarnos con aquellos que establecen un tope máximo de 24 horas semanales compatibilizadas con la enseñanza ⁵, o aquellos otros cuyo tope queda fijado tanto por encima (2/3 de la jornada laboral) como a nivel inferior (1/3 de la misma) ⁶.

³ CCT Personal Laboral Ministerio de Obras Públicas («B.O.E.» 29-4-84, p. 19126).

⁴ CCT Industrias Químicas («B.O.E.» 14-5-84, p. 13356); CCT sector conservas, semiconservas y salazones («B.O.E.» 17-9-86, p. 32134).

⁵ CCT Electra Bedón («B.O.E.» 26-11-85, p. 37389).

⁶ CCT Personal Laboral Ministerio de Obras Públicas, art. 9 («B.O.E.» 29-4-84, p. 19126).

Realmente, en este aspecto la negociación colectiva lo que hace es recoger lo dispuesto en los Reales Decretos 1.445/82 y 1.992/84.

En consecuencia con lo dispuesto en el artículo 6.2 LET, los empleados no podrán realizar horas extraordinarias, así como tampoco podrán desempeñar trabajos nocturnos⁷.

c) Salarios

En lo relativo al tema salarial, éste vendrá determinado por lo pactado en el contrato individual de cada trabajador, teniendo siempre presente las menciones realizadas por los convenios vigentes en cada momento⁸.

Es obvio que se pagará conforme a las horas efectivamente trabajadas; si tenemos en cuenta que la jornada era reducida, lo será también el salario⁹.

d) Extinción

Por lo que se refiere al tema de la extinción de estos contratos, podemos diferenciar dos casos: según se regulen por el Real Decreto 1.445/82 o por el Real Decreto 1.992/84, así podemos encontrarnos con aquellos convenios colectivos que establecen una duración máxima de dos años, o bien aquellos otros cuyo plazo queda ampliado por uno más, es decir, hasta tres.

En cuanto a la ineptitud por parte del trabajador en el desarrollo de su labor, ésta será considerada como falta grave al trabajo, y, en consecuencia, surge la posibilidad de extinguir el contrato¹⁰.

⁷ CCT Industrias Químicas («B.O.E.» 14-5-84, p. 13356); CCT Eurocontrol, S. A. («B.O.E.» 17-1-84, p. 1222).

⁸ CCT Personal Laboral Ministerio de Obras Públicas («B.O.E.» 29-6-84, p. 19126).

⁹ CCT Industrias Químicas («B.O.E.» 14-5-84, p. 13356); CCT sector conservas, semiconservas y salazones («B.O.E.» 17-9-86, p. 32134); CCT Ministerio de Obras Públicas («B.O.E.» 1-10-85, p. 30907).

¹⁰ CCT Personal Laboral Ministerio de Obras Públicas («B.O.E.» 29-6-84, p. 19126).

Muy poco más podemos decir sobre este tema, sólo destacar dos convenios colectivos de empresa, por lo que tienen de novedosos, concretamente el convenio de la empresa Ascensa, S.A., y el de Electra Bedón.

El primero de ellos introduce como elemento innovador el supuesto de extinción del contrato por causas ajenas a la voluntad del aprendiz, al mismo se le compensará con una «indemnización equivalente al importe de cuatro meses de salario real y un mes más por cada año de trabajo en la empresa, siempre que haya alcanzado una permanencia mínima de 18 meses, salvo el caso de despido procedente»¹¹.

Por su parte, el convenio Electra Bedón estipula que si terminado el contrato no se hubiese obtenido el título correspondiente «quedará automáticamente rescindido el contrato a todos los efectos, teniendo en estos casos opción a ocupar puesto de peón especialista si existen vacantes de esta categoría profesional en el plazo de un año y previa prueba de aptitud»¹².

e) Cambio de categoría

Podemos finalizar el estudio de los contratos para la formación dentro de la negociación colectiva, haciendo referencia al tema de los cambios de categoría profesional. Para ello vamos a centrarnos en tres convenios concretos: CCT empresa Electra Bedón, CCT sector conservas, semiconservas y salazones, y el CCT del grupo de Marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid y otras trece provincias¹³.

En el primero de ellos se permite que el empleado pase automáticamente a ostentar la categoría profesional inferior del grupo profesional por el que se celebró el contrato, siempre y cuando se haya producido un «aprovechamiento óptimo» —a criterio de la empresa— y se hubiese obtenido el título para

¹¹ CCT Ascensa, S. A., art. 27 («B.O.E.» 23-6-86, p. 22917).

¹² CCT Electra Bedón, S. A., art. 33 («B.O.E.» 26-11-85, p. 37389).

¹³ CCT Electra Bedón («B.O.E.» 26-11-85, p. 37389); CCT sector conservas, semiconservas y salazones («B.O.E.» 17-9-86, p. 32134); CCT del grupo de marroquinería, cueros, repujados y similares de Madrid, Toledo, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Avila, Segovia, Santander, Burgos, Logroño, Soria, Valladolid, Palencia y Albacete («B.O.E.» 16-9-86, p. 31928).

el cual se celebró el mismo. De gran importancia es todo ello, puesto que nos permite deducir que el aspecto formativo realmente se tiene en consideración y no sólo la prestación de un servicio, ya que en tal caso si el trabajador no adquiere los conocimientos que se pretendían con el contrato para la formación no podrá ascender de categoría profesional.

En paralela dirección, pero con un tono un poco más moderado, se regula el tema por el convenio colectivo sectorial de conservas, semiconservas y salazones, donde si el trabajador demuestra su aptitud podrá ocupar la plaza de ayudante. Sin embargo, esta posibilidad se encuentra condicionada a la existencia de una plaza vacante, pues de no ser así el aprendiz podrá continuar en la plaza de aspirante, pero con un incremento salarial del 75 por 100 de la diferencia entre el salario de esa plaza y el que le correspondería como ayudante.

Por último, el tercero de los convenios, con un mayor rigor, permite el ascenso de los contratados si éstos superan una prueba de aptitud que acredite la suficiencia necesaria para el desempeño de la categoría profesional que vayan a desempeñar. Para calificar esta prueba de aptitud se constituirá un Tribunal en el que intervendrán los representantes de la empresa y de los trabajadores.

En definitiva, en estos tres supuestos, además de la importancia que están reconociendo a la formación, se establece un incentivo para el trabajador, ya que sabe que, en caso de obtener realmente la formación derivada de su contrato, se le recompensará con un ascenso de categoría profesional, además del consiguiente incremento salarial.

Haciendo una recapitulación de todo lo dicho, podemos concluir reafirmandonos en aquella teoría expuesta al comienzo del epígrafe: la escasa regulación que de esta materia se hace en los convenios colectivos. Añadir además que los convenios donde se regula se limitan prácticamente a recoger lo establecido en los Reales Decretos 1.445/82 y 1.992/84. Por todo ello diremos que los convenios son poco novedosos en materia de contratos para la formación, además de poco imaginativos. Sería de desear que la negociación colectiva concretase y detallase con mayor profundidad aspectos de este tipo de contratos, pues la misma es el instrumento más idóneo para ello.

3. CONTRATOS EN PRACTICAS

En cuanto a los convenios colectivos que en sus articulados hacen referencia a los contratos en prácticas, de los 993 convenios consultados sólo se regulan en cuatro de ellos¹⁴, tres de los cuales pertenecen al ámbito de empresa¹⁵, y sólo un convenio es de ámbito sectorial¹⁶. En definitiva, podemos concluir que, de igual forma que ocurría en los contratos para la formación, la negociación colectiva regula de forma muy escasa la materia que nos ocupa, sólo un 0,4 por 100.

Digamos, por otra parte, que en los convenios donde encontramos regulados los contratos en prácticas, éstos establecen pocas novedades con lo que disponen los Reales Decretos 1.145/82, de 25 de junio, y 1.992/84. En este sentido, la definición que dan los convenios de este tipo de contratación es sustancialmente la misma que la establecida por los citados Decretos; así, se considerarán contratos en prácticas aquellos contratos celebrados por los trabajadores que estuviesen en posesión de un título académico, titulación profesional o laboral reconocida, dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de aquéllos y con el fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el interesado.

Prácticamente poco más se determina en los convenios colectivos sobre este tema; sólo por lo que al aspecto formal se refiere los contratos en prácticas deberán realizarse por escrito; se recoge así lo que establece la LET en su artículo 11.2.

4. FORMACION EN SEGURIDAD E HIGIENE

Comenzamos este apartado haciendo referencia al dato estadístico, del cual podremos deducir que al igual que ocurría con los contratos en prácticas y para la formación, la negociación colectiva hace poca referencia al tema que nos ocupa.

¹⁴ CCT sector conservas, semiconservas y salazones («B.O.E.» 17-9-86, p. 32134); CCT Equipos nucleares («B.O.E.» 30-4-85, p. 12130); CCT Personal Laboral de la Administración Turística Española («B.O.E.» 18-10-85, p. 32898).

¹⁵ CCT Equipos nucleares («B.O.E.» 28-8-85, p. 27125); CCT Compañía Telefónica Nacional de España («B.O.E.» 30-4-85, p. 12130); CCT Personal laboral de la Administración Turística Española («B.O.E.» 18-10-85, p. 32898).

¹⁶ Sector conservas, semiconservas y salazones («B.O.E.» 17-9-86, p. 32134).

De los 958 convenios colectivos consultados sólo se refieren a la formación en Seguridad e Higiene 29, es decir, un 3,02 por 100. Diferenciando que 22 de ellos son convenios de empresa, y el resto pertenecen al ámbito sectorial¹⁷.

Por regla general, los convenios colectivos dedican un apartado concreto a la Seguridad e Higiene. Sin embargo, la regulación que en ellos se hace versa fundamentalmente sobre la composición, funciones, etc., del Comité de Seguridad e Higiene.

Prácticamente en materia formativa lo que hacen los convenios es remitirse al artículo 19 LET, así como a la Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971, que aprueba la Ordenanza General en la materia¹⁸. No obstante, en aquellos convenios donde se regula la formación al respecto lo hacen mediante una cláusula tipo que no es otra que la recogida en el artículo 19.4 LET; así se establece que «el empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de Seguridad e Higiene a los trabajadores que contrate o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros¹⁹».

¹⁷ CCT Nacional de Empresas de Seguridad («B.O.E.» 8-5-84, p. 12592); CCT sector vidrios y cerámicas («B.O.E.» 14-4-84, p. 10.717); CCT fabricación conservas vegetales («B.O.E.» 21-5-85, p. 14759); CCT Personal laboral Juntas del Puerto («B.O.E.» 18-10-85, p. 32878); CCT Industrias Piensos compuestos («B.O.E.» 21-5-85, p. 14733); CCT sector Marroquerías («B.O.E.» 31-8-84, p. 25241); CCT sector tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida («B.O.E.» 9-5-84, p. 12751).

¹⁸ CCT Andalucía de Minas («B.O.E.» 24-8-84, p. 24439); CCT Nacional de empresas de Seguridad («B.O.E.» 8-5-84, p. 12592); CCT Argón, S. A. («B.O.E.» 1-6-84, p. 15577); CCT Consejo Superior de Investigaciones Científicas («B.O.E.» 8-10-85, p. 31652); CCT Autopistas del Atlántico («B.O.E.» 2-7-85, p. 20763); CCT Fuerzas Eléctricas de Navarra («B.O.E.» 16-8-85, p. 18764); CCT Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares («B.O.E.» 8-10-85, p. 31652); CCT Administración Turística Española («B.O.E.» 18-10-85, p. 32898); CCT sector Marroquerías («B.O.E.» 31-8-84, p. 25241); CCT sector Industrias Químicas («B.O.E.» 14-5-84, p. 13356); CCT Enseñanza Privada («B.O.E.» 12-6-84, p. 17046); CCT Industrias Fotográficas («B.O.E.» 4-7-84, p. 19622); CCT Granjas Avícolas («B.O.E.» 24-8-84, p. 24440); CCT Frío Industrial («B.O.E.» 24-7-85, p. 23602).

¹⁹ CCT sector piensos compuestos («B.O.E.» 21-5-85, p. 14733); CCT sector Fabricación de Conservas Vegetales («B.O.E.» 21-5-85, p. 14759); CCT sector Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida («B.O.E.» 9-5-84, p. 12751); CCT Cruz Campo («B.O.E.» 11-7-84, p. 20350).

Por otro lado, y en paralelo con la gran importancia que en los convenios colectivos se da al Comité de Seguridad, en no pocos de ellos se establecen cursos de formación exclusivamente para los miembros del mismo²⁰. No obstante, es posible incluso plantear la insuficiencia de estas cláusulas, puesto que, según dispone el artículo 19.4 LET, la formación debe ir dirigida a los trabajadores y no solamente a los miembros del Comité.

Normalmente, se dispone para aquellos casos en los que el empresario cumpla con la obligación impuesta por el ya citado artículo 19, que el trabajador está obligado a acudir a todo tipo de enseñanzas sobre este tema, cuando se celebren dentro de la jornada laboral, considerándose en tal caso la asistencia como tiempo efectivo de trabajo²¹. Digamos asimismo que la enseñanza puede consistir no solamente en cursos, que serán siempre organizados por el Comité, sino también en acciones informativas²².

Desde otra óptica, podemos encontrarnos con convenios donde no se reconoce la «obligación» del empresario de facilitar cursos sobre la materia, sino que se hace mediante el reconocimiento de éstos como «derecho» de los trabajadores, recogiendo así el mandato constitucional establecido en el artículo 40²³.

Por último, hay que citar el convenio colectivo de la empresa Fuerzas Eléctricas de Cataluña, el cual exige conocimientos sobre Sanidad e Higiene antes de que el trabajador ingrese en la empresa, impartiendo en su caso la formación complementaria que fuese precisa²⁴.

²⁰ CCT Zardoya Otis («B.O.E.» 30-5-84, p. 15327); CCT Parke-Davis («B.O.E.» 29-8-84, p. 24905); CCT Equipos Nucleares («B.O.E.» 28-8-85, p. 27125); CCT Fuerzas Eléctricas de Navarra («B.O.E.» 26-8-85, p. 18754); CCT Naviera Marasia («B.O.E.» 18-11-85, p. 36413).

²¹ CCT sector Fabricación Conservas Vegetales («B.O.E.» 21-5-85, p. 14759); CCT Personal Laboral Juntas de Puertos («B.O.E.» 18-10-85, p. 32878); CCT sector Piensos («B.O.E.» 21-5-85, p. 14733); CCT Equipos Nucleares («B.O.E.» 28-8-85, p. 27124).

²² CCT Riotinto Minera («B.O.E.» 16-6-84, p. 22426).

²³ CCT Productos Dolomíticos («B.O.E.» 1-8-84, p. 22426); CCT Organización Nacional de Ciegos Españoles («B.O.E.» 30-8-85, p. 27434)

²⁴ CCT Fuerzas Eléctricas de Cataluña, art. 42 («B.O.E.» 20-10-84, p. 30521).

5. CURSOS DE RECONVERSION PROFESIONAL COMO ALTERNATIVA A DESPIDOS POR INADAPTACION

La negociación colectiva, al igual que ocurría con los contratos para la formación, en prácticas, o en materia de formación en seguridad e higiene, presta escasa atención a los cursos de Reconversión profesional, a pesar de que en los últimos tres años este fenómeno no dejar de ser noticia por las consecuencias que conlleva, no sólo para el trabajador, sino para toda la economía nacional.

Así, nos encontramos que de los 958 convenios colectivos consultados sólo se refieren a este materia un 1,9 por 100. Es de destacar que la intervención de la Administración pública afecta al 1,3 por 100 de los convenios²⁵, repartiéndose el resto entre dos convenios de sector²⁶ y tres de empresa²⁷ siendo una de ellas empresa pública²⁸.

La finalidad que se pretende conseguir con los cursos de Reconversión no es otra que la de asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en aquellos supuestos de transformación o modificación funcional²⁹. No obstante, parece contra-

²⁵ CCT Instituto Nacional Fomento de la Exportación («B.O.E.» 18-1-85, p. 1465); CCT Personal laboral Universidades Estatales («B.O.E.» 25-2-85, p. 4712); CCT Personal Laboral de Informática del Ministerio de Economía y Hacienda («B.O.E.» 11-12-85, p. 39124); CCT Personal Laboral Junta Energía Nuclear («B.O.E.» 14-9-85, p. 29028); CCT Personal Laboral Consejería Industria, Energía y Trabajo de la Junta de Castilla-León («B.O.E.» 13-11-85, p. 35803); CCT Diputación General de Aragón («B.O.E.» 14-3-86, p. 9716); CCT Personal laboral que presta sus servicios en materia de Bienestar Social dentro de la Diputación General de Aragón («B.O.E.» 15-10-85, p. 32427); CCT Dirección General de Protección Jurídica del Menor («B.O.E.» 12-11-86, p. 3776); CCT Personal Laboral Consejería Industria y Energía de la Junta de Extremadura («B.O.E.» 11-4-86, p. 2810); CCT Instituto Nacional de Servicios Sociales («B.O.E.» 20-7-84, p. 21395); CCT Administración Nacional Sanidad («B.O.E.» 12-9-84, p. 26464); CCT Instituto Nacional Asistencia Social («B.O.E.» 23-3-85, p. 7646).

²⁶ CCT sector Industrias Químicas («B.O.E.» 18-6-85, p. 18720); CCT sector Personal Laboral Juntas de Puertos («B.O.E.» 5-10-84, p. 29036).

²⁷ CCT Endesa, S. A. («B.O.E.» 8-9-84, p. 25824); CCT Minas de Almadén («B.O.E.» 18-7-85, p. 22881); CCT Radio Televisión Española y Radio Nacional de España («B.O.E.» 23-9-86, p. 32780).

²⁸ CCT Radio Televisión Española y Radio Nacional de España («B.O.E.» 23-9-86, p. 32780).

²⁹ CCT Obras Públicas Diputación General de Aragón («B.O.E.» 25-6-86, p. 23179); CCT Dirección General Protección al Menor («B.O.E.» 12-11-86, p. 3776); CCT Personal Laboral que presta sus servicios en materia de Bienestar

dictorio que si la finalidad de estos cursos es de tal importancia como asegurar el puesto de trabajo del empleado, sin embargo, en los convenios colectivos no se entre a regular de forma más exhaustiva y minuciosa el desarrollo de los cursos; así, por ejemplo, tendrían que referirse a la duración de los mismos, etc. Sólo encontramos algunos convenios donde se dispone que el trabajador vendrá obligado a asistir a cualquier tipo de cursos que organice la empresa y que, por su parte, esta asistencia será considerada como tiempo efectivo de trabajo³⁰.

Digamos finalmente que, por regla general, los cursos de reconversión se encuentran incluidos dentro de la regulación que se hace de otros cursos de carácter más general, cuales son los de perfeccionamiento profesional. Por tanto, no existe dentro de los convenios colectivos apartado alguno, concreto y específico para esta materia. Dado que los cursos de perfeccionamiento son organizados por la Comisión de Formación y Promoción Profesional, será este órgano también al que se le encomiende la organización de los cursos de Reconversión.

6. COMPETENCIA DE LOS REPRESENTANTES DE PERSONAL

Como dato previo hemos de destacar que el número de convenios colectivos que regulan la materia suman un total de 30, lo que si tenemos presente el número de convenios consultados significa que sólo un 3 por 100 de los mismos tratan la intervención de los representantes de personal en la formación profesional³¹.

Social dentro de la Diputación General de Aragón («B.O.E.» 15-10-85, p. 32427); CCT Personal Laboral Junta Energía Nuclear («B.O.E.» 14-9-85, p. 29028); CCT Personal Laboral de Informática del Ministerio de Economía y Hacienda («B.O.E.» 11-12-85, p. 39124); CCT Personal Laboral Universidades Estatales («B.O.E.» 25-2-85, p. 4712); CCT Instituto Nacional Fomento Exportación («B.O.E.» 18-1-85, p. 1465); CCT Instituto Nacional de Servicios Sociales («B.O.E.» 20-7-84, p. 21395).

³⁰ CCT Dirección General Protección Jurídica del Menor («B.O.E.» 12-11-86, p. 37776); CCT Personal Laboral que presta sus servicios en materia de Bienestar Social dentro de la Diputación General de Aragón («B.O.E.» 15-10-85, p. 32427); CCT Minas Almadén («B.O.E.» 18-7-85, p. 22881); CCT Instituto Nacional Asistencia Social («B.O.E.» 23-3-85, p. 7646).

³¹ Sólo existe un convenio colectivo de sector: CCT sector Frio Industrial («B.O.E.» 24-9-85, p. 12809).

La participación de los representantes de personal aparece recogida en el artículo 64.1-3 LET como una de las competencias que tienen los comités de empresa. En este sentido, el convenio de Lactaria Castellana, S. A.³² no entra al análisis del tema que nos ocupa, sino que establece una remisión directa al citado precepto de la LET.

Sin embargo, la regla general no es la que establece el convenio de Lactaria Castellana, sino que en el resto de los convenios podemos encontrarnos con fórmulas muy diversas de participación de los representantes. Así podemos hallar convenios donde se dispone que la formación profesional será objeto de estudio conjunto entre los representantes de personal y la empresa³³, o incluso con otros donde se crea una comisión especial al efecto que recibe normalmente el nombre de Comisión de Formación Profesional y se integra por miembros de la empresa o Administración y por miembro de los representantes de personal³⁴.

Por otro lado, no siempre la intervención de estos sujetos es tan amplia como en los supuestos anteriores, de tal forma que los representantes simplemente tendrán conocimiento del desarrollo de la formación profesional por un informe que les será facilitado por la empresa. El citado informe puede darse con carácter previo a la realización de toda la actividad relacionada con la formación profesional de los trabajadores³⁵, o bien una vez que se haya desarrollado la misma³⁶.

³² CCT Lactaria Castellana («B.O.E.» 23-7-85, p. 23380).

³³ CCT Bombas Guinard («B.O.E.» 25-6-84, p. 18500); CCT Iberpistas («B.O.E.» 9-1-86, p. 1461); CCT Endesa, S. A. («B.O.E.» 2-4-85, p. 8856); CCT Balay, S. A. («B.O.E.» 29-8-86, p. 30412); CCT Ministerio de Economía y Hacienda («B.O.E.» 11-12-85, p. 39124); CCT Personal Laboral Junta de Extremadura («B.O.E.» 20-12-84, p. 36797).

³⁴ CCT Personal Laboral Ministerio de Asuntos Exteriores («B.O.E.» 8-10-85, p. 31645); CCT CEPESA («B.O.E.» 23-8-85, p. 23653); CCT Personal Laboral Informática del Ministerio de Economía y Hacienda («B.O.E.» 11-12-85, p. 39124); CCT Administración Instituto Sanidad Nacional («B.O.E.» 4-11-86, p. 36727).

³⁵ CCT Ministerio de Agricultura («B.O.E.» 11-1-86, p. 1752); CCT Departamento de Agricultura y Ganadería (Aragón) («B.O.E.» 22-8-86, p. 29521); CCT Personal Laboral que presta sus servicios en materia de Bienestar Social dentro de la Diputación General de Aragón («B.O.E.» 15-10-85, p. 32427); CCT Organización Nacional de Ciegos («B.O.E.» 8-6-84, p. 16547).

³⁶ CCT sector Frío Industrial («B.O.E.» 24-9-85, p. 12809); CCT Citroën Hispania («B.O.E.» 25-5-84, p. 14667); CCT Babcock e Wilcox («B.O.E.» 15-10-86, p. 35094).

7. EXCEDENCIAS PARA ESTUDIOS

Cabe resaltar la escasa atención que los convenios colectivos dedican a las excedencias voluntarias para estudios, según se infiere de que de los 77 convenios colectivos que tratan el tema de las excedencias sólo 16 aluden expresamente al supuesto de suspensión del contrato de trabajo por motivos de FP³⁷. Es interesante ver los porcentajes que uno y otro representan dentro del contexto general de los convenios colectivos objeto de análisis: de los convenios colectivos consultados, 77 regulan la excedencia, suponiendo un 8,03 por 100, mientras que son tan sólo 16 los que tratan la excedencia para estudios, lo que representa un 1,6 por 100 del total. De éstos, 10 son de empresa (1 por 100 del total) y 6 son de sector (0,6 por 100 del total)³⁸. A raíz de las estadísticas podemos extraer una nueva conclusión: se observa un aumento de los convenios colectivos de sector respecto a las otras facilidades para la FP de los trabajadores (como veremos posteriormente).

Son diversos los temas que podemos distinguir al hablar de excedencia por motivos de FP:

1.º *Requisitos de petición*

a) *Tiempo de antigüedad*: Prácticamente todos los convenios colectivos establecen como requisito llevar un tiempo de trabajo en la empresa, tiempo que es considerado como antigüedad. Son distintos los períodos establecidos y oscilan entre uno y dos años:

a.1) La LET ex art. 46 fija un período de un año de antigüedad, siendo este el generalmente establecido en los con-

³⁷ CCE para el personal laboral del Consejo Superior de Investigaciones Científicas («B.O.E.» 8-10-85, p. 31652); CCE Safei («B.O.E.» 16-6-84, p. 17699); CCE Información y Prensa, S. A. («B.O.E.» 17-8-85, p. 26052); CCE Aisna («B.O.E.» 29-9-84, p. 26459); CCE La Unión («B.O.E.» 1-8-84, p. 22419); CCE JWA («B.O.E.» 17-7-84, p. 20955); CCE Marina («B.O.E.» 16-9-86, p. 31914); CCE Empresa Aislamientos Ryme, S. A. («B.O.E.» 25-11-86); CCE Empresa de Publicidad («B.O.E.» 27-8-86, p. 30117); CCS Frío Industrial («B.O.E.» 24-7-85, p. 12809); CCS Industria del Calzado («B.O.E.» 21-5-85, p. 14687); CCS Perfumería y afines («B.O.E.» 12-5-85, p. 14683); CCS Universitario («B.O.E.» 25-2-85, p. 4713); CCS Centros de Enseñanza Privada («B.O.E.» 6-5-86, p. 16052); CCS de Enseñanza Privada («B.O.E.» 12-6-84, p. 17044); CCE Aragón («B.O.E.» 1-6-84, p. 15557).

³⁸ Los CC de empresa aparecen en la nota 37 acompañados de la inicial «E», Industria del Calzado («B.O.E.» 21-5-85, p. 14687); CCE Marina («B.O.E.»

venios colectivos. En este sentido, son 9, de los 16 convenios colectivos que regulan la excedencia para estudios, los que así lo refejan³⁹. Es importante hacer notar que cuando los convenios colectivos hablan de tiempo de antigüedad se están refiriendo a un año de servicio efectivo de la empresa, como así especifica el convenio colectivo de la empresa de publicidad⁴⁰.

a.2) Otros exigen dos años de antigüedad, como es el caso del convenio colectivo de la Marina, de 16 de septiembre de 1986⁴¹.

a.3) Son menos los convenios colectivos que no establecen ningún período de antigüedad como requisito; entre ellos están los convenios colectivos de Información y Prensa, de 17 de agosto de 1985, y el convenio colectivo de Enseñanza Privada, de 12 de junio de 1984⁴².

b) *Solicitud con un tiempo de antelación*: Se observan dos situaciones:

b.1) Convenios colectivos en los que no se especifica ningún período de tiempo. Son 14 convenios colectivos los que se acogen a esta fórmula.

b.2) Convenios colectivos que establecen que ha de solicitarse la excedencia con un mes de antelación, como se contempla en el convenio colectivo de Información y Prensa, de 17 de agosto de 1985, y en el convenio colectivo La Unión, de 1 de agosto de 1984⁴³.

c) Un tercer requisito es que sólo se concede la excedencia a un número determinado de trabajadores, que además han de cumplir la condición de ser trabajadores fijos de la plantilla. En este sentido se pronuncian los convenios colectivos de Ar-

³⁹ Excepto CCE Información y Prensa, S. A. («B.O.E.» 17-8-85, p. 26052); CCE La Unión («B.O.E.» 1-8-84, p. 22419); CCE Aislamientos Ryme («B.O.E.» 25-11-86, p. 39116); CCS Frío Industrial («B.O.E.» 24-7-85, p. 12804); CCS Industria del Calzado («B.O.E.» 21-5-85, p. 14687); CCE Marina («B.O.E.» 16-9-86, p. 31914).

⁴⁰ CC de la Empresa de Publicidad («B.O.E.» 27-8-86, p. 30117).

⁴¹ CCE Marina («B.O.E.» 16-9-86, p. 31.914).

⁴² CC de Información y Prensa («B.O.E.» 17-8-85, p. 26052); CC de Enseñanza Privada («B.O.E.» 12-6-84, p. 17044).

⁴³ CC de Información y Prensa («B.O.E.» 17-8-85, p. 26052); CC La Unión («B.O.E.» 1-8-84, p. 22419).

gón, Frío Industrial y Perfumería, que dicen que «no puede producirse la excedencia voluntaria en ningún caso en los contratos de duración determinada»⁴⁴. El convenio colectivo de la Empresa de Publicidad, S. A., establece que no podrá estar en excedencia más del 5 por 100 de los trabajadores de la plantilla⁴⁵.

d) Solicitud por escrito ante un determinado organismo, como la Dirección de la empresa.

e) El trabajador en situación de excedencia no puede dedicarse a actividades propias de su trabajo en empresas de la competencia. Así lo dice el convenio colectivo de Información y Prensa⁴⁶.

Una vez solicitada la excedencia y cumplimentados todos los requisitos de forma y de fondo exigidos en cada caso, la empresa deberá resolver las peticiones en el plazo de *un mes* desde el momento de la solicitud por parte del trabajador, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo⁴⁷, interviniendo en algunos casos el Comité o Delegado de Personal⁴⁸.

2.º *Efectos*.—Una vez concedida o denegada la petición de excedencia se pasa a esta situación —en el primer caso, lógicamente—. Esta situación produce unos efectos:

a) Cómputo o no del período de excedencia como de antigüedad.

a.1) En la mayoría de los casos no se computa el período de excedencia a efectos de antigüedad, sino que tan sólo supone una suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo⁴⁹.

⁴⁴ CCE Argón («B.O.E.» 1-6-84, p. 15557); CCS Perfumería y afines («B.O.E.» 12-5-85, p. 14683); CCS Frío Industrial («B.O.E.» 24-7-85, p. 12809).

⁴⁵ CCE Empresa de Publicidad («B.O.E.» 27-8-86, p. 30117).

⁴⁶ CC Información y Prensa («B.O.E.» 17-8-86, p. 26052).

⁴⁷ CC Aisna («B.O.E.» 12-9-84, p. 26459); CCS Perfumería y afines («B.O.E.» 12-5-85, p. 14683); CCE Empresa de Publicidad («B.O.E.» 27-8-86, p. 30117).

⁴⁸ CCS Frío Industrial («B.O.E.» 24-7-85, p. 12809).

⁴⁹ CCS del Personal Laboral del Consejo Superior de Investigaciones Científicas («B.O.E.» 8-10-85, p. 31652); CC Argón («B.O.E.» 1-6-84, p. 15557); CC Marina («B.O.E.» 16-9-86, p. 31914); CCS Perfumería y afines («B.O.E.» 12-5-85, p. 14683); CCE JWA («B.O.E.» 17-7-84, p. 20955); CCS Universitario («B.O.E.» 25-2-85, p. 4713); CCE Empresa de Publicidad («B.O.E.» 27-8-86, p. 30117); CC Información y Prensa («B.O.E.» 17-8-85, p. 26052).

a.2) Sólo se computa el período de excedencia a efectos de antigüedad en un convenio colectivo: convenio colectivo de la Empresa Aislamientos Ryme⁵⁰. Existe un supuesto específico en el que también se computa la antigüedad y es cuando existe una concesión de beca, viajes de estudio o participación en cursillos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajo⁵¹.

b) Retribución o no durante el período de excedencia.

b.1) La regla general es que la excedencia no se computará a ningún efecto; y esto quiere decir tanto en el aspecto temporal —antigüedad— como en el retributivo⁵².

Dentro del mismo supuesto a veces se habla de que «no se devengarán derechos económicos»⁵³; que «no habrá remuneración por ningún concepto»⁵⁴, «quedando en suspenso todos los derechos». Esto quiere decir que no existirá remuneración de ninguna clase durante este período, aunque el trabajador conservará su puesto de trabajo, así como la categoría y la retribución a ella correspondiente.

c) Reserva de puesto de trabajo.

La duración de la excedencia será, según la LET, de 2 a 5 años, período que sólo es seguido en un supuesto: convenio colectivo de Enseñanza Privada⁵⁵; en el resto de los casos la excedencia se extiende de 1 a 5 años, siendo la regla más utilizada y que por ello consideramos la regla general⁵⁶. Sin embargo, se añaden otros casos en los que la duración oscila entre 6 meses y 2 años⁵⁷ y de 6 meses a 5 años⁵⁸, e inclu-

⁵⁰ CCE Empresa Aislamientos Ryme («B.O.E.» 25-11-86, p. 39116).

⁵¹ CC de Enseñanza Privada («B.O.E.» 6-5-86, p. 16052).

⁵² CC Marina («B.O.E.» 16-9-86, p. 31914); CC Perfumería y afines («B.O.E.» 12-5-85, p. 14683); CC Argón («B.O.E.» 1-6-84, p. 15557); CC Consejo Superior de Investigaciones Científicas («B.O.E.» 8-10-85, p. 31652).

⁵³ CC JWA («B.O.E.» 17-7-84, p. 20955).

⁵⁴ CCS Universitario («B.O.E.» 25-2-85, p. 4713).

⁵⁵ CC Enseñanza Privada («B.O.E.» 6-5-86, p. 16052).

⁵⁶ CC Consejo Superior de Investigaciones Científicas («B.O.E.» 8-10-85, p. 31652); CC Argón («B.O.E.» 1-6-84, p. 15557); CC Safel («B.O.E.» 16-6-84, p. 17669); CC Aisna («B.O.E.» 12-9-84, p. 26459); CC Frío Industrial («B.O.E.» 24-7-85, p. 12809); CC Perfumería y afines («B.O.E.» 12-5-85, p. 14683); CC Universidades («B.O.E.» 25-2-85, p. 4713); CC Empresa de Publicidad («B.O.E.» 27-8-86, p. 30117).

⁵⁷ CCS Industria del Calzado («B.O.E.» 21-5-85, p. 14687).

⁵⁸ CC Marina («B.O.E.» 16-9-86, p. 31914).

so aparecen supuestos en los que no se establece una duración fija, sino que será previamente convenida con el trabajador⁵⁹, o durará lo que dure el curso académico⁶⁰.

Una vez finalizado el período de excedencia puede ocurrir que el trabajador pida el reingreso o que no lo solicite. En el primer caso para que el reingreso se produzca efectivamente han de cumplirse una serie de condiciones:

— El trabajador ha de pedir el reingreso antes de terminar la excedencia. En algunos convenios colectivos se exige un plazo de un mes de antelación^{60 bis}, mientras que en otros la simple petición de reingreso es válida, sin que deba realizarse con un tiempo fijado de antemano⁶¹.

Cumpléndose la antelación requerida y solicitando el reingreso puede a su vez suceder que no exista vacante en su categoría o que exista. En este último caso se produce el reingreso, ya que el trabajador conserva un *derecho preferente* a ingresar en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran en la empresa, aunque se da el caso de que se amplíe a vacantes que puedan existir en la localidad⁶². En caso de que no exista vacante en su categoría, pero sí en otra inferior, el trabajador puede optar por ingresar en ella con su correspondiente retribución hasta que exista un puesto de trabajo en su misma categoría —respecto a la que sigue conservando un derecho preferente— o no ingresar⁶³.

— Caso de que no pida el reingreso en el plazo establecido causará baja definitiva en la empresa. En caso de que no lo exprese por escrito antes de finalizar la excedencia, perderá todos los derechos a la reincorporación⁶⁴.

⁵⁹ CC JWA («B.O.E.» 17-7-84, p. 20955).

⁶⁰ CC Aisna («B.O.E.» 12-9-84, p. 26459); CC Información y Prensa («B.O.E.» 17-8-85, p. 26052); CC Frío Industrial («B.O.E.» 24-7-85, p. 12809); CC Empresa de Publicidad («B.O.E.» 27-8-86, p. 30117).

^{60 bis} Vid. nota anterior.

⁶¹ CC JWA («B.O.E.» 17-7-84, p. 20955).

⁶² Consejo Superior de Investigaciones Científicas («B.O.E.» 8-10-85, p. 31652).

⁶³ CC Marina («B.O.E.» 16-9-86, p. 31914), «previa notificación al Comité de Empresa y a criterio de la Comisión Paritaria»; CC Argón («B.O.E.» 1-6-84, p. 15557); CC JWA («B.O.E.» 17-7-84, p. 20955); CC Frío Industrial («B.O.E.» 24-7-85, p. 12809); CC Perfumería y afines («B.O.E.» 12-5-85, p. 14683); CC Enseñanza Privada («B.O.E.» 12-6-84, p. 17044).

⁶⁴ CC JWA («B.O.E.» 17-7-84, p. 20955).

Ahora bien, no siempre tiene el trabajador que cumplir los requisitos anteriores, en cuanto que puede producirse una *reincorporación automática* sin necesidad de solicitud de ingreso: esto ocurre cuando el trabajador ha solicitado la excedencia para estudios y una vez finalizados los mismos sí existe un puesto de igual o similar categoría⁶⁵. Si no se reincorpora una vez finalizados los estudios o en su caso después de un número de días expresamente determinados, se entenderá que no desea ocupar su puesto y perderá todos los derechos.

El trabajador podrá pedir una nueva excedencia una vez que hayan transcurrido 4 años —según establece la LET en su artículo 46—, años que han de ser de servicio efectivo en la empresa, como dice expresamente el convenio colectivo de la empresa Argón⁶⁶. Este período oscila entre un año de servicio efectivo en la empresa⁶⁷, dos después de la terminación de la anterior excedencia⁶⁸ y un año después de haber superado con aprovechamiento las pruebas y exámenes⁶⁹.

8. ADAPTACION DE JORNADA Y ELECCION DE TURNO

Primeramente hemos de aludir al porqué del estudio conjunto de ambos temas, en los que se incluyen otros aspectos del mismo, como es el caso de elección de vacaciones y reducción de jornada. La explicación no es otra que la regulación unitaria que de ellos hacen los convenios colectivos que estamos analizando, aunque no podemos entender que sea siempre así, en cuanto que ésta es la regla general, que como todas tiene sus propias excepciones y especialidades.

La primera diferencia que observamos respecto al tema de los permisos es la cuantitativa, ya que de los 259 convenios colectivos que regulan la FP, 75 tratan los permisos de formación, mientras que sólo 58 aluden a los dos temas que son

⁶⁵ CC Información y Prensa («B.O.E.» 17-8-85, p. 26052); CC Enseñanza Privada («B.O.E.» 12-6-84, p. 17044), debe reincorporarse en el plazo de siete días; CC Aislamientos Ryme («B.O.E.» 25-11-86, p. 39116), debe reincorporarse en el plazo de dos días desde la terminación del curso.

⁶⁶ CC Argón («B.O.E.» 1-6-84, p. 15557).

⁶⁷ CC Información y Prensa («B.O.E.» 17-8-85, p. 26052).

⁶⁸ CC Aisna («B.O.E.» 12-9-84, p. 26459); CC Empresa de Publicidad («B.O.E.» 27-8-86, p. 30117).

⁶⁹ CCE Aislamientos Ryme («B.O.E.» 25-11-86, p. 39116).

objeto de estudio en este apartado, representando un 6,05 por 100 del total de convenios colectivos consultados. Otra diferencia, pero esta vez con la regulación de las excedencias para estudios, es que son tan sólo tres convenios colectivos de sector los que se ocupan de la adaptación de jornada y de la elección de turno⁷⁰, suponiendo un porcentaje del 0,3 por 100 del total. De nuevo se observa —como posteriormente ocurrirá en el tema de permisos de formación— que los convenios de sector regulan en menor medida las facilidades de formación, dejando que sea cada empresa y en cada caso concreto la que refleje estos aspectos a través de la negociación colectiva.

Son varias las fórmulas o tipos que se utilizan en los convenios colectivos analizados; de ellas destacamos tres, porque son a las que se adscriben mayor número de convenios colectivos.

1.ª fórmula: «Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan».

Son 18 convenios colectivos los que utilizan esta fórmula, supone un 1,8 por 100 del total de convenios consultados⁷¹.

⁷⁰ CCS Universitario («B.O.E.» 25-2-85, p. 4713); CC Industrias Químicas («B.O.E.» 23-4-85, p. 11103); CC Juntas de Puertos («B.O.E.» 5-10-84, p. 29037).

⁷¹ CCE ONCE («B.O.E.» 8-6-84, p. 16547); CCE Ministerio de Administración Territorial («B.O.E.» 8-9-86, p. 31158); CCE para el personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y sus organismos autónomos («B.O.E.» 10-12-85, p. 38955); CCE para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus organismos autónomos («B.O.E.» 5-3-84, p. 6088); CCE Balay, S. A. («B.O.E.» 29-8-86, p. 30412); CCE para el personal laboral del Ministerio de Industria y Energía («B.O.E.» 25-7-85, p. 26697); CCE del personal laboral de la Consejería de Industria, Energía y Trabajo de la Junta de Castilla y León («B.O.E.» 13-11-85, p. 35803); CCE Ministerio de Cultura («B.O.E.» 16-1-86, p. 2309); CCE Ministerio Economía y Hacienda («B.O.E.» 22-8-86, p. 29530); CCE Junta de Castilla y León («B.O.E.» 5-11-86, p. 40158); CCE Iberpistas, S. A. («B.O.E.» 9-1-86, p. 1461); CCE Instituto Nacional de Administración Pública («B.O.E.» 8-9-84, p. 261); CCS Juntas de Puertos («B.O.E.» 5-10-84, p. 29037); CCS para el personal laboral de Universidades estatales («B.O.E.» 25-2-85, p. 4712); CCE Empresa Canal de Isabel II («B.O.E.» 23-10-85, p. 33505); CCE para el personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia («B.O.E.» 9-1-86, p. 1472); CCE del Instituto Nacional de Empleo (INEM) («B.O.E.» 8-1-86, p. 1275); CCE para el personal laboral de la Consejería de Industria y Energía de la Junta de Extremadura («B.O.E.» 11-4-86, p. 2810); CCE Empresa Fasa-Renault («B.O.E.» 17-6-86, p. 21999).

Sin embargo, no todos los convenios colectivos utilizan la fórmula sin variaciones, ya que podríamos hablar de una regulación por exceso⁷², y una regulación por defecto⁷³, eso sí, partiendo de la fórmula que tomamos como base.

2.^a fórmula: Distingue entre cursos de formación y perfeccionamiento profesional y estudios para la obtención de título académico o profesional. En el primer caso —cursos de formación y perfeccionamiento profesional— el derecho que se concede al trabajador es la «adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistencia regular a los cursos», mientras que en el segundo supuesto —estudios para la obtención de título académico o profesional— se habla de «preferencia para elegir turno de trabajo».

Esta fórmula coincide con la establecida en la LET, que distingue entre estudios para la obtención de título académico o profesional, en cuyo caso gozará de preferencia a elegir turno de trabajo; y asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, en el que se refiere a adaptación de la jornada ordinaria de trabajo. Son 13 convenios colectivos los que hacen uso de esta fórmula, aunque también, al igual que en el supuesto anterior, también se introducen modificaciones para adaptar la fórmula en cada caso y empresa⁷⁴. En cuanto al porcentaje es 1,3 por 100 del total de convenios colectivos consultados. Hemos de resaltar que en todos estos convenios colectivos ha intervenido de una manera u otra la Administración Pública entendida en su sentido más amplio⁷⁵.

3.^a fórmula: «Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una

⁷² CCE para el personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia («B.O.E.» 9-1-86, p. 1472), dice que no se podrá colisionar con el régimen de preferencias establecido en el art. 40 LET referente a la movilidad geográfica; CCE INEM («B.O.E.» 8-1-86, p. 1275), establece una limitación a la hora de solicitar la reducción de la jornada laboral; CCE Fasa-Renault («B.O.E.» 17-6-86, p. 21999), es el CC que más innovaciones establece dentro de la 1.^a fórmula, mereciendo una especial consideración.

⁷³ CCE de la Consejería de Industria y Energía de la Junta de Extremadura («B.O.E.» 11-4-86, p. 2810). No se refiere a la preferencia en la elección de vacaciones, como sí aparece en la 1.^a fórmula.

⁷⁴ No se especifican los CC que se refieren a esta fórmula por suponer una remisión al ET sin innovaciones, que es lo que verdaderamente analizamos.

⁷⁵ CC para el personal laboral dependiente de la Dirección General de Correos y Telecomunicaciones y Caja Postal de Ahorros («B.O.E.» 26-11-85, p. 37402). Es una excepción.

vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de FP, disfrutando de los siguientes beneficios:

- Reducción de la jornada de trabajo en número de horas igual a la mitad de las que dedica a la asistencia a dichas clases.
- Cursos en plena dedicación» (vid. permisos).

Son cinco convenios colectivos los que hacen uso de esta fórmula⁷⁶; supone un 0,5 por 100.

No se trata de una enumeración exhaustiva, sino meramente ejemplificativa; en este sentido algunos convenios colectivos regulan facilidades de formación para trabajadores que deseen realizar estudios no estrictamente relacionados con su trabajo, supuesto en el que se conceden los siguientes beneficios:

- División de vacaciones anuales para la realización de exámenes.
- Elección de turno más favorable para sus estudios, en el caso de que existan dichos turnos de trabajo.

Una vez analizadas las fórmulas más utilizadas por la negociación colectiva hemos de hacer referencia a varios aspectos, tales como los requisitos o condiciones establecidos para la concesión de la adaptación de jornada y la preferencia en la elección de turnos y vacaciones.

1.º *Requisitos para la concesión de estas facilidades*

a) Se condiciona la concesión de la adaptación de jornada y de la elección de turno —tanto de vacaciones como de jornada— a que «las necesidades y la organización del trabajo lo permitan»⁷⁷. Se trata de una condición establecida por las empresas de forma general para la concesión de cualquier facilidad de formación, es decir, también en el supuesto de los

⁷⁶ CC de ámbito interprovincial para el personal del Ministerio de Obras Públicas, Urbanismo y Medio Ambiente de la Junta de Extremadura («B.O.E.» 3-10-85, p. 31224); CC de ámbito interprovincial del Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes de la Diputación General de Aragón («B.O.E.» 22-1-86, p. 3162); CC de la Dirección General de la Protección del Menor («B.O.E.» 12-11-86, p. 37776); CC personal laboral del Consejo Superior de Investigaciones Científicas («B.O.E.» 8-10-85, p. 31652); CC Sociedad Española de Oxígeno y Oxídrica malagueña («B.O.E.» 2-4-84, p. 9182).

⁷⁷ (Vid. nota 2); El CC Ministerio de Justicia («B.O.E.» 10-12-86, p. 40337), añade «siempre que queden cubiertas las necesidades relativas a la función encomendada».

permisos, aunque expresamente sólo se regula para la adaptación de jornada y la elección de turno.

b) Estas facilidades se concederán siempre que no cause perjuicio a otros compañeros ⁷⁸. Se trata de una condición *si-ne qua non* y para un supuesto muy específico: realizar estudios no estrictamente relacionados con su trabajo; aunque es sólo un convenio colectivo el que así lo regula (vid. nota 78), podemos entender que es una condición implícita en el resto de los convenios colectivos.

c) Para elegir turno, ya de jornada ya de vacaciones, es necesario que existan dichos turnos. Se trata de un condicionamiento lógico, ya que la inexistencia de turnos determina la imposibilidad de su elección por muy justificada que esté la razón que exponga el trabajador.

d) Otra condición es que el horario de clases exija al trabajador emplearse en un solo turno —partimos de la base de que el trabajador está empleado en más de un turno— ⁷⁹. Tan sólo el convenio colectivo de la empresa Fasa-Renault arbitra este requisito, ya que sin lugar a dudas es el que regula con más minuciosidad el tema de los turnos para estudios, así como el de la reducción de jornada para el perfeccionamiento profesional.

e) Este requisito o condición exige que no exista otro curso igual al que el trabajador puede acudir compatibilizando clases y trabajo (vid. nota 79).

f) En el supuesto de reducción de jornada para el perfeccionamiento profesional se exige que el trabajador tenga una antigüedad mínima de dos años en la empresa y que no haya disfrutado de ese beneficio en los cuatro últimos años (vid. nota 79).

g) La asistencia a clases ha de requerir la reducción de jornada, además ha de tratarse de cursos para la actualización o perfeccionamiento de los conocimientos de la profesión (vid. nota 79).

h) Previa solicitud con antelación de 15 días siempre que lo permita el buen funcionamiento del servicio ⁸⁰.

⁷⁸ CC Ministerio de Justicia («B.O.E.» 10-12-86, p. 40337).

⁷⁹ CCE Fasa-Renault («B.O.E.» 17-6-86, p. 21999).

⁸⁰ CCE Instituto Geológico y Minero de España («B.O.E.» 6-2-85, p. 3057).

2.º *Efectos*.—Una vez concedida la reducción de jornada con motivo de desarrollar estudios de perfeccionamiento o formación profesional, ésta se aplicará según los términos establecidos en la ley, de tal forma que si el curso superara el tiempo fijado de reducción de jornada, el exceso no será retribuido en cuanto que dicha reducción opera con el límite marcado en el convenio colectivo.

En el supuesto de elección de turno, si el trabajador elige el turno de noche para poder desarrollar sus estudios durante el día no tiene derecho a percibir el plus de nocturnidad ni el plus que le corresponda ⁸¹.

3.º Todas las condiciones serán apreciadas por la empresa que procurará acoplar al trabajador que reúna las condiciones anteriores, en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares ⁸².

4.º *Límites*.—Entre éstos podemos citar:

a) La reducción de jornada no podrá exceder del 50 por 100 con disminución proporcional del salario. Algunos convenios colectivos dicen expresamente que la reducción de jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de un número de horas igual a la mitad de las que dedica a la asistencia a dichas clases ⁸³.

b) La reducción de jornada será de un tercio como máximo de la jornada laboral con disminución salarial equivalente. Únicamente un convenio colectivo ⁸⁴ regula las llamadas becas-salario, que tienen la función de completar el salario que ha sido disminuido como consecuencia de la reducción de jornada.

c) En otros casos la reducción de jornada no podrá ser superior a una hora diaria, con disminución proporcional en las retribuciones ⁸⁵. Supuesto distinto se observa en que la re-

⁸¹ CC Fasa-Renault («B.O.E.» 17-6-86, p. 21999).

⁸² Vid. nota núm. 81.

⁸³ CC Ministerio de Justicia («B.O.E.» 10-12-86, p. 40337); CC Servicio Nacional del Tabaco («B.O.E.» 25-11-86, p. 39148); CC Servicio Nacional del Tabaco («B.O.E.» 11-1-86, p. 1740); CC Ministerio de Agricultura («B.O.E.» 11-1-86, p. 1752); CC Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO) («B.O.E.» 19-9-86, p. 32433); CC Instituto Geológico y Minero de España («B.O.E.» 6-2-85, p. 3057).

⁸⁴ CCE Parker Hannifin España, S. A. («B.O.E.» 7-5-86, p. 16242).

⁸⁵ CCE Gallina Blanca («B.O.E.» 3-11-85, p. 38219).

ducción no puede ser superior a una hora diaria cuando sean cursos internos, mientras que cuando se trate de cursos externos se estará a lo dispuesto en la legislación ⁸⁶.

d) Otros límites establece el convenio colectivo del personal laboral de la Junta de Energía Nuclear ⁸⁷, que considera que la reducción de jornada no podrá ser superior a dos horas durante los días lectivos. Junto a este límite este convenio colectivo arbitra otros, a saber, se concederán 270 horas por curso y tan sólo a un 25 por 100 de la plantilla en los cursos de interés general.

Sólo nos resta decir que «no podrá acumularse la preferencia de elección de turno y el permiso para la preparación de exámenes», según se regula expresamente en el artículo 6.º del convenio colectivo, aunque podemos entender que es una regla lógica que podríamos ampliar al resto de los supuestos contemplados en los diferentes convenios colectivos ⁸⁸.

9. PERMISOS PARA ESTUDIOS. LICENCIAS PARA EXAMENES

Son 75 convenios colectivos, de los 324 que regulan la FP, los que aluden a los permisos de formación, entendidos como facilidades para la FP de los trabajadores en un sentido amplio. Se trata bien de permisos para exámenes, bien de permisos para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento o para la obtención de un título académico o profesional. Representa un 7,75 por 100 del total de convenios colectivos consultados, porcentaje que supone una alta regulación. La explicación la encontramos en la amplia permisibilidad que concede la LET, en su artículo 22, que establece que: «En los convenios colectivos podrán pactarse los términos concretos del ejercicio de estos derechos y el grado de aprovechamiento nece-

⁸⁶ CC Productos Dolomíticos, S. A. («B.O.E.» 1-8-84, p. 22424).

⁸⁷ CCE Junta de Energía Nuclear («B.O.E.» 14-9-85, p. 29028).

⁸⁸ CC Administración Institucional de la Sanidad Nacional («B.O.E.» 4-11-86, p. 36727); CC Administración Institucional de la Sanidad Nacional («B.O.E.» 12-9-84, p. 26464); CC Servicio Nacional del Tabaco («B.O.E.» 25-11-86, p. 39148); CC Servicio Nacional del Tabaco («B.O.E.» 11-1-86, p. 1740); CC Ministerio de Agricultura («B.O.E.» 11-1-86, p. 1752); CC para el personal laboral de Informática del Ministerio de Economía y Hacienda («B.O.E.» 11-12-85, p. 39124).

sario para el disfrute de los mismos». De todos estos convenios colectivos 59 son de empresa —5,94 por 100—, mientras que tan sólo 7 son de sector —0,7 por 100— ⁸⁹. Observamos cómo los convenios colectivos de sector regulan en menor medida el tema de los permisos, prefiriéndose estudiar el tema de permisos de formación para cada empresa y en cada caso concreto analizando las necesidades de producción, así como el número de trabajadores que necesitan dichos permisos.

Son dos fundamentalmente las fórmulas-tipo en los permisos:

1.ª fórmula: «Tendrán derecho a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud, evaluación en Centros oficiales o reconocidos durante los días de su celebración...».

Son 9 convenios colectivos los que utilizan dicha fórmula, representando un 0,9 por 100 ⁹⁰.

2.ª fórmula: Hace referencia a dos tipos de permisos:

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes cuando se desarrollen estudios para la obtención de título académico o profesional; es decir, no ligados a la actividad de la empresa y que redunden en beneficio propio del trabajador.

b) Permisos no retribuidos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo, cuando se asista a cursos de perfeccionamiento profesional.

Siete convenios colectivos siguen este modelo, y supone un 0,70 por 100. Siguen al artículo 22 LET, que no diferencia

⁸⁹ CC del Servicio Nacional del Tabaco («B.O.E.» 25-11-86, p. 39148); CC Instituto Nacional de Asistencia Social («B.O.E.» 23-3-85, p. 7646); CCS Jardinería («B.O.E.» 24-1-86, p. 20121); CCS Turrónes y Mazapanes («B.O.E.» 18-10-86, p. 35412); CCS Pastas de papel («B.O.E.» 29-7-86, p. 26955); CCS Enseñanza Privada («B.O.E.» 12-6-84, p. 17044); CCS Personal de flota («B.O.E.» 3-9-86, p. 30807).

⁹⁰ CCE Empresa Balay, S. A. («B.O.E.» 29-8-86, p. 30412); CC del Personal Laboral del Ministerio de Educación y Ciencia («B.O.E.» 9-1-86, p. 1472); CC Ministerio de Economía y Hacienda («B.O.E.» 11-12-85, p. 39124); CC Iberpistas, S. A. («B.O.E.» 9-1-86, p. 1462); CC Instituto Nacional de las Administraciones Públicas («B.O.E.» 8-9-84, p. 261); CC Personal Laboral de Juntas de Puertos («B.O.E.» 5-10-84, p. 29036); CC para el Personal de la Administración Civil del Estado y sus organismos autónomos («B.O.E.» 5-3-84, p. 6088); CC Personal Laboral de las Universidades estatales («B.O.E.» 25-2-85, p. 4713); CC del Instituto Geológico y Minero («B.O.E.» 6-2-85, p. 3057). Este CC no habla de permisos retribuidos, sino que dice: «permisos necesarios», no aludiendo a su carácter retribuido o no, aunque podemos presumirlo.

entre el carácter retribuido y no retribuido de los permisos, pero sí entre cursos para la obtención de título académico o profesional y cursos de perfeccionamiento profesional⁹¹.

1.º *Requisitos*.—Para la concesión del permiso se exigen los oportunos requisitos lógicos en cuanto que han de concederse para un fin determinado, y debidos a que la empresa es la que —salvo en casos muy concretos— va a perder bien la retribución que concede al trabajador en el supuesto de permisos retribuidos, bien el tiempo de trabajo, que a todos los efectos supondrá un menoscabo, a veces mínimo, en relación a la producción. Aunque también es verdad que muchas veces estos beneficios redundan en beneficio de la empresa:

- a) Cursar estudios con regularidad.
- b) Desarrollar los estudios en Centros oficiales o reconocidos (vid. nota 90).
- c) Cursar estudios referentes a la actividad de la empresa.
- d) La concesión del permiso se condiciona a que no suponga menoscabo para la actividad de la empresa o de la producción.
- e) Informe previo de los representantes de los trabajadores, y en determinados casos de la Dirección de la Empresa.

2.º *Justificaciones*.—Una vez cumplidos los requisitos y concedido el oportuno permiso el trabajador ha de justificar:

- a) Su presentación a examen⁹².
- b) El aprobado del curso. En otros casos el trabajador sólo ha de justificar que ha aprobado al menos la mitad de las asignaturas, excluyéndose de los permisos los exámenes de conductor o los de incorporación a empresa distinta de la que sirve⁹³.

⁹¹ CC Servicio Nacional del Tabaco («B.O.E.» 25-11-86, p. 39148); CC Ministerio de Justicia («B.O.E.» 10-12-86, p. 40337); CC Ministerio de Agricultura («B.O.E.» 11-1-86, p. 1752). Establece este tipo de permisos siempre que no puedan seguirse las mismas enseñanzas en horas no coincidentes con el horario laboral. CC INSERSO («B.O.E.» 19-9-86, p. 32433); CC Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares («B.O.E.» 28-1-86, p. 3910); CC de la Administración Institucional de Sanidad Nacional («B.O.E.» 12-9-84, p. 26464); CC de la Administración de Justicia (Ministerio de Justicia) («B.O.E.» 9-12-85, p. 38835).

⁹² CC de Obras Públicas de la Diputación General de Aragón («B.O.E.» 25-6-86, p. 23179).

⁹³ CCS Turrone y Mazapanes («B.O.E.» 18-10-86, p. 35412).

c) Preaviso de 48 horas de antelación para acudir a exámenes⁹⁴.

d) Justificante de la matrícula⁹⁵.

En cuanto a la duración de los permisos en los convenios colectivos del último trienio oscilan entre varios períodos, a saber:

a) Convenios colectivos que establecen la duración del permiso por el tiempo que dure el curso. Son 8 convenios colectivos los que establecen esta duración, suponen un 0,8 por 100. Sólo uno de ellos exige como requisito que los cursos sean por necesidad de la empresa⁹⁶.

b) Convenios colectivos que establecen una duración máxima de 10 días al año. De los 13 convenios colectivos que así lo dicen —1,3 por 100— en un solo caso se añade que «podrán utilizarse en medios días»⁹⁷.

c) Duración máxima de 12 días al año. Tan sólo 3 convenios colectivos, que suponen un 0,3 por 100, conceden permisos máximos de 12 días al año. Es significativo que en los tres haya intervenido la Diputación General de Aragón organizando los cursos o en concierto con Centros oficiales o reconocidos⁹⁸.

d) Por el tiempo indispensable. Son 4 convenios colectivos los que así lo regulan (0,4 por 100).

e) Por el tiempo de duración de los exámenes. 15 convenios colectivos, representan un 1,5 por 100.

f) Duración máxima de 15 días al año. Son tres convenios colectivos, de los que dos de ellos tratan la misma materia: acción social⁹⁹.

⁹⁴ CC Empresa de Publicidad («B.O.E.» 18-10-85, p. 35412).

⁹⁵ CC Empresa Elcano (personal de tierra) («B.O.E.» 22-10-85, p. 33313).

⁹⁶ CC Transportes Navales, S. A. («B.O.E.» 27-8-86, p. 30082).

⁹⁷ CC Montefibre Hispania, S. A. («B.O.E.» 27-8-86, p. 30095).

⁹⁸ CC de la Diputación General de Aragón («B.O.E.» 27-9-86, p. 33189); CC del Departamento de Agricultura y Ganadería de la Diputación General de Aragón («B.O.E.» 14-3-86, p. 9716); CC Personal Laboral de Centros transferidos a la Diputación General de Aragón («B.O.E.» 5-11-84, p. 31918).

⁹⁹ CC del Personal Laboral de la Dirección General de Acción Social de Emigración («B.O.E.» 10-10-84, p. 29495); CC del Personal Laboral de Centros transferidos a la Diputación General de Aragón en materia de Acción social («B.O.E.» 5-11-84, p. 31918); CC Hispano Radio Marítima («B.O.E.» 19-12-86, p. 41498).

g) También existe el caso de convenios colectivos que regulan los permisos por todo el tiempo de trabajo, se trata de los supuestos de cursos en plena dedicación, que se conceden siempre que sea más conveniente o que al menos no sea perjudicial para la organización del trabajo en la empresa.

Por último, sólo nos resta referirnos a las obligaciones del empresario y del trabajador una vez concedido el permiso:

a) Obligaciones del empresario:

— Reservar el puesto de trabajo a su empleado en el caso de concesión del oportuno permiso de formación.

— Retribuirlo en el supuesto de concesión de permisos para exámenes cuando se trate de obtención de título académico o profesional.

— Percibo de haberes, si así se determina.

b) Obligaciones del trabajador:

— Acreditar que cursa estudios con regularidad.

— Cursar los estudios con aprovechamiento máximo.

— Justificar la presentación a exámenes.

— Preaviso.

10. FORMACION OCUPACIONAL EN INTERES DE LA EMPRESA

Los convenios colectivos, por regla general, suelen hacer un reconocimiento a grandes rasgos de la formación profesional, tal como se contempla en el artículo 22 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; estableciéndose como objetivos principales el perfeccionamiento y reconversión profesional, así como la formación humana y cultural del trabajador.

Puede deducirse que lo que pretende con los cursos de perfeccionamiento es conseguir una mayor especialización del trabajador, que en última instancia beneficiará a la propia empresa, ya que será en ella donde el trabajador ponga en práctica sus conocimientos.

Para conseguir el objetivo de la especialización, las empresas acceden generalmente a la fórmula de organizar ellas mismas

los cursos; sin embargo, también podemos encontrarnos con casos en los que la empresa no organiza, sino que subvenciona la asistencia del trabajador a los cursos, como es el caso de la empresa CESEL, S. A.¹⁰⁰

En cuanto a la estructura de los cursos dependientes de las acciones de formación, podemos encontrarnos con dos grupos de convenios.

El primero de ellos divide estos cursos entre aquellos que se refieren a la formación básica y aquellos otros cursos de carácter especializado¹⁰¹. Así, los cursos de formación básica están abiertos, generalmente, a todos aquellos que quieran participar, mientras que los de carácter especializado serán siempre por necesidades de trabajo, y en donde colaborarán no sólo el personal de la empresa, sino también todo el personal ajeno a la misma, pero que tengan relación con el curso que se intenta impartir.

Por otro lado, nos encontramos con un segundo grupo de convenios en donde, para facilitar la formación de los trabajadores, los cursos se estructuran en cinco bloques¹⁰²:

1.º Para personal de nuevo ingreso

Suelen ser de carácter obligatorio¹⁰³ y su finalidad consiste en hacer posible el acoplamiento del nuevo trabajador al puesto para el que ha sido asignado, es decir, hacer posible que el empleado se inicie en la organización y funcionamiento de la empresa.

¹⁰⁰ CCT CESEL, S. A. («B.O.E.» 11-1-86, p. 1765).

¹⁰¹ CCT FECSA («B.O.E.» 24-8-85, p. 26824; CCT Fuerzas Eléctricas de Cataluña («B.O.E.» 20-10-84, p. 30517); CCT Transfesa («B.O.E.» 7-9-84, p. 25992).

¹⁰² CCT Unión Eléctrica Fenosa («B.O.E.» 19-7-84, p. 21247); CCT Unión Eléctrica Fenosa («B.O.E.» 25-6-86, p. 23163); CCT Empresa Hidroeléctrica Española, S. A. («B.O.E.» 2-7-85, p. 20731); CCT Unión Eléctrica de Canarias, S. A. («B.O.E.» 24-10-84, p. 20856); CCT Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, S. A. («B.O.E.» 1-8-84, p. 22453).

¹⁰³ CCT Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, S. A. («B.O.E.» 1-8-84, p. 22453).

2.º *Formación profesional básica a distancia*

La finalidad de estos cursos es hacer posible que todo el personal que no haya podido realizar estudios oficiales, puedan mediante éstos alcanzar unos niveles de conocimientos mínimos ¹⁰⁴.

3.º *Formación en la profesión*

Se pretende que con los cursos de formación en la profesión el trabajador actualice sus conocimientos, aprenda nuevas técnicas, etc., dando gran importancia a los cursos de reciclaje ¹⁰⁵.

4.º *Formación de Mandos*

Tienen un ámbito restringido, ya que solamente podrán realizarlos aquellos trabajadores que ostenten cargos superiores. Normalmente, la materia que se imparte va referida a la Seguridad e Higiene (aspecto que ha sido ya objeto de análisis en otro apartado del trabajo).

5.º *Formación concertada*

Consisten fundamentalmente en que la empresa concierta, mediante inscripción o contratación de determinados expertos, la realización de una actividad formativa.

Esta actividad formativa será requerida bien por sus especiales características o por la singularidad de las personas a las que va referida.

Poco más cabe decir sobre estos cursos, solamente destacar a la empresa Mapfre ¹⁰⁶, que permite la ampliación formativa de sus trabajadores fuera de nuestras fronteras, haciendo posible mediante sus viajes de estudios que el trabajador acuda al extranjero a formarse ¹⁰⁷.

¹⁰⁴ CCT Unión Eléctrica Fenosa («B.O.E.» 19-7-84, p. 21247); CCT Empresa Hidroeléctrica Española, S. A. («B.O.E.» 2-7-85, p. 20731).

¹⁰⁵ CCT Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, S. A. («B.O.E.» 1-8-84, p. 22453).

¹⁰⁶ CCT Mapfre («B.O.E.» 9-5-84, p. 12745).

¹⁰⁷ CCT Mapfre («B.O.E.» 24-5-86, p. 18612).