

FORMACIÓN PROFESIONAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR HOSTELERO ESPAÑOL

Ángel Jurado Segovia*

Resumen: El presente trabajo tiene por objeto realizar un análisis del tratamiento que recibe la formación profesional en los diferentes ámbitos –estatal, autonómico, provincial y empresarial- de negociación colectiva en el sector hostelero español. El análisis se divide en dos grandes bloques. En el primer bloque se examinan aquellas cláusulas de los convenios colectivos que vinculan la formación con diversas vicisitudes de la relación laboral. De ello se concluye que el uso que los negociadores hacen de las prerrogativas concedidas por la normativa laboral es más bien escaso, si bien se aprecian aspectos de interés para una mejor conciliación entre trabajo y formación. El segundo gran bloque está destinado al examen del papel que está desempeñando la negociación colectiva del sector hostelero en el desarrollo del sistema puesto en marcha por los poderes públicos y los agentes sociales con el objeto de garantizar la formación profesional permanente de los trabajadores ocupados en los diferentes sectores de actividad. Sistema que se ha visto recientemente modificado con la entrada en vigor de una nueva normativa, lo cual implica examinar las innovaciones normativas más relevantes y su incidencia en la negociación colectiva del sector de la hostelería. La principal conclusión que se extrae es que, a pesar de las reformas normativas, la negociación colectiva sigue ocupando un papel central para adaptar la formación profesional continua a las necesidades del sector.

Palabras clave: sector hostelero español, negociación colectiva, formación profesional, vicisitudes de la relación laboral, subsistema de formación profesional continua.

Abstract: This paper analyzes the treatment that receives the vocational training in different areas –state, regional and managerial- of collective negotiation in the hotel and catering trade sector in Spain. The analysis contains two big sections. The first section examines those clauses in the collective agreements that link training with diverse vicissitudes of the employment relationship. One concludes that the use of which the negotiators do of these prerogatives that labour regulation grants is rather scanty, although there are aspects of interest for a better conciliation between work and training. The second section examines what role develops this collective negotiation in the development of a system established by public authorities and social partners in order to guarantee constant vocational training for workers occupied in all trades. This system has been recently modified as a consequence of the entry into force of a new regulation, which implies examining the most relevant normative innovations and its effects on collective negotiation in the hotel and catering sector. In spite of normative reforms, the main conclusion is that collective negotiation continues to play a central role in adapting constant vocational training to the needs of sector.

Keywords: Spanish hotel and catering sector, collective negotiation, vocational training, vicissitudes of employment relationship, system of constant vocational training.

I. INTRODUCCIÓN

A nadie se le escapa que la formación profesional constituye una pieza clave en la gestión y calidad del capital humano, máxime en un sector como el de la hostelería en el que la cualificación y formación profesional es probablemente uno de los principales valores

añadidos que el trabajador puede aportar a la empresa en la prestación de servicios a usuarios y clientes.

Resulta de interés, por tanto, realizar un análisis del tratamiento convencional que recibe la formación profesional en los diferentes ámbitos de negociación del sector de la

* Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Fac. de Derecho. Univ. de las Islas Baleares. angeljurado@uib.es

hostelería. Tratamiento que se puede dividir en dos grandes bloques. De un lado, la regulación de diversas cuestiones en las que la formación de los trabajadores se ve, en mayor o menor medida, implicada y sobre las que el ordenamiento laboral realiza en ocasiones una llamada expresa a la negociación colectiva. Por otro lado, el tratamiento de los aspectos relativos al subsistema de formación profesional continua en el que la negociación colectiva viene desempeñando un papel relevante. Vayamos por partes.

II. FORMACIÓN PROFESIONAL Y CONTRATO DE TRABAJO

El ordenamiento jurídico-laboral español no desconoce las implicaciones que la formación de los trabajadores tiene en el desarrollo de la relación laboral. Sin embargo, se trata de un materia en la que la normativa legal opta principalmente por promocionar su tratamiento a través de la negociación colectiva. En el sector de la hostelería, el contenido de los instrumentos convencionales por lo que se refiere a cuestiones relativas a la formación de los trabajadores es por lo general pobre, si bien abarca un considerable abanico de materias que cabe poner en relación con diferentes vicisitudes de la relación laboral.

II.1. Ingreso y promoción en la empresa

La formación del trabajador adquiere importancia en lo referido al ingreso en la empresa, pudiendo ser un factor que le de prioridad frente a otros trabajadores en la contratación. Así, algún convenio del sector establece una preferencia para contratar a

aquellos trabajadores procedentes de centros o cursos de formación profesional (1). Otros convenios señalan que, en igualdad de méritos, tendrán un derecho preferente de ingreso en la empresa aquellos que sean poseedores de un título de suficiencia expedido por una Escuela de Formación profesional legalmente reconocida (2) o aquellos que «hubiesen participado en cursos FORCEM de hostelería (...) y los procedentes de centros de formación del sector de hostelería, como Escuelas de Turismo, Escuelas de Hostelería u otros» (3). Este tipo de previsiones están dando cumplimiento a lo dispuesto en el art. 21 del II Acuerdo Laboral para el sector de la hostelería (II ALEH), según el cual se debería facilitar el acceso al empleo de los alumnos formados en las enseñanzas profesionales.

Otro tipo de preferencia distinta, pero también vinculada a la formación, es aquella que se establece en favor de los trabajadores con contrato a tiempo parcial convertido por razones formativas. A los mismos se les reconoce una opción preferente para ocupar las vacantes que se produzcan en la empresa, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, siempre que se correspondan con su categoría profesional (4). De este modo, se está dando –aunque implícitamente– cierta operatividad a lo previsto en el art. 12.4 g) del Estatuto de los Trabajadores (ET), según el cual «los convenios colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado por razones familiares o formativas». Y, por otro lado, se están concretando los términos de lo previsto en el apartado e) del mismo artículo 12.4 del ET, sobre preferencia para cubrir

vacantes de los trabajadores con contratos convertidos.

También en materia de contratación, algún convenio pone en relación la formación profesional con el período de prueba, de suerte que la acreditación de haber cursado estudios de Formación Profesional o Formación Continua Sectorial relacionados con el sector de la Hostelería y Turismo, sirve para limitar el período de prueba, que no podrá ser superior a un mes (5).

Por lo que se refiere a la interacción entre la formación y la clasificación profesional, no se aprecia prácticamente ninguna disposición al respecto en los convenios del sector objeto de análisis. Únicamente cabe destacar los dos convenios provinciales de las Islas Canarias, que prevén que para que los trabajadores que ingresan en la empresa con una cierta categoría profesional queden encuadrados en un determinado nivel retributivo será necesario que los mismos realicen cursos de formación continua (6). La misma regla es también aplicable, como se verá a continuación, para los trabajadores que ya prestan servicios en la empresa y desean ascender de nivel retributivo.

Por otra parte, el art. 24.1 del ET relativo a los ascensos se remite para su regulación a los convenios colectivos y, en su defecto, a los acuerdos de empresa, señalando que, en todo caso, los mismos se producirán teniendo en cuenta, entre otros aspectos, la formación del trabajador. Aparte de las meras reiteraciones de lo contenido en dicho precepto estatutario (7), algunos convenios provinciales del sector hostelero concretan un poco más y disponen que será tenido en cuenta como mérito para los ascensos y la provisión de vacantes el

hecho de que el trabajador haya superado los cursos de formación y perfeccionamiento organizados por la empresa (8) o que se hayan realizado cursos de formación relacionados con el puesto de trabajo organizados por determinadas entidades (9). Un supuesto particular es, como se ha apuntado, el de los convenios provinciales de las Islas Canarias. En ambos casos, se condiciona la progresiva consolidación de un nivel retributivo superior de los trabajadores de una determinada categoría profesional a que se realicen los oportunos cursos de formación profesional (10). En uno de los convenios, se llega incluso a constituir una comisión paritaria con el fin de precisar los criterios que deben seguir las empresas en la formación de los trabajadores afectados por este régimen (11).

II.2. Complementos económicos y ayudas sociales

En materia económica, se detectan cláusulas convencionales que pretenden fomentar la formación de los trabajadores del sector, bien retribuyendo de forma específica a aquellos que han adquirido una cierta formación, bien facilitando económicamente el acceso a la misma.

En el primer caso, se trata de complementos salariales vinculados a un aspecto de especial relevancia para el desempeño de determinadas actividades en el sector de la hostelería: el aprendizaje de idiomas extranjeros. Las cláusulas convencionales al respecto configuran este tipo de percepción salarial como un complemento de puesto de trabajo, esto es, no basta acreditar un cierto nivel de conocimiento del idioma, sino que la percepción del plus

queda condicionada además a la pertenencia a una determinada categoría profesional o al uso del idioma por razón de la actividad desarrollada en la empresa (12). No obstante, a nivel empresarial se advierte la existencia de algún convenio que configura este tipo de plus como un complemento de carácter personal (13).

En el segundo caso, se trata de percepciones de naturaleza extrasalarial cuyo objeto varía ostensiblemente en los diferentes instrumentos convencionales que contienen previsiones en este sentido. Una primera variante serían aquellas cláusulas convencionales que conceden una ayuda económica a aquellos trabajadores que realicen cursos de formación con unas horas de duración mínima, exigiéndose habitualmente que el curso guarde relación con el puesto de trabajo ocupado en la empresa o que se trate de cursos específicos del sector de la hostelería (14). En algún convenio, esta ayuda queda limitada a una única concesión anual y se prevé que en caso de rescisión del contrato de trabajo, en el plazo de un año desde la realización del curso y por cualquier causa diferente al despido improcedente, se detraerá del finiquito del trabajador la cantidad recibida por dicho concepto (15). Otro tipo de ayudas, detectadas especialmente en la negociación colectiva de ámbito empresarial, son las que se prevén para costear parte de los gastos relativos al aprendizaje de idiomas extranjeros y, de forma similar a los complementos salariales, se suele condicionar la ayuda a que el uso del idioma tenga que ver con el desempeño de la actividad profesional (16). Un tercer grupo de cláusulas convencionales serían aquellas que establecen la asignación de cantidades concretas o la provisión de fondos para facilitar la realiza-

ción de estudios o cursos en general (17), si bien algunos convenios vinculan tales ayudas a los estudios de carácter oficial (18). Por último, en esta línea de facilitar el acceso a la formación, algún convenio recoge el compromiso asumido por las empresas de organizar cursos de idiomas o de cultura general, siempre que lo soliciten un determinado número de trabajadores y la asistencia a los mismos sea constante (19).

II.3. Los derechos de promoción y formación profesional en el trabajo

El artículo 23.1 del ET recoge lo que según el mismo cabría definir como los derechos de «promoción y formación profesional en el trabajo», cuyo fin es conciliar la actividad laboral y la formación del trabajador. El contenido más bien parco del citado precepto viene siendo desarrollado en nuestro país a través de dos vías de actuación. De un lado, mediante la ordenación de un entramado dirigido a la financiación pública de la formación continua de los trabajadores ocupados (*vid. infra* III). Por otra parte, el 2.º apartado del art. 23 del ET realiza una remisión genérica a los convenios colectivos para que a través de los mismos se pacten los términos del ejercicio de los derechos contemplados en su apartado 1.º, a saber: «a) al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando [el trabajador] curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional» y «b) a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportu-

no de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo».

No existe una única opinión en torno a qué tipo de llamamiento está realizando la ley a la negociación colectiva y sobre la eficacia y aplicación de los derechos contenidos en el precepto en ausencia de regulación convencional. Más allá de que determinadas interpretaciones exijan necesariamente el concurso de la autonomía colectiva para la aplicabilidad de todos o algunos de los derechos recogidos en el art. 23.1 del ET (20), resulta obvio el importante papel a desempeñar por la misma en la regulación de estos derechos dada la parvedad con la que quedan formulados legalmente. En este sentido, el art. 22 del II ALEH incluye el desarrollo convencional de tales derechos entre las líneas directrices de la política de formación profesional para el sector de la hostelería.

Pues bien, de los derechos recogidos en el art. 23.1 del ET es el referido al permiso para concurrir a exámenes el que es objeto de mayor atención por los convenios colectivos autonómicos, provinciales y empresariales en el sector de la hostelería. Salvo en algún supuesto en que la disposición convencional se limita a reiterar lo establecido en el ET (21) o en que se declara expresamente el carácter no retribuido del permiso (22), en la mayoría de los casos este derecho queda incluido en la nómina de permisos o licencias retribuidas de las que pueden disfrutar los trabajadores (23). Se suple, de este modo, el silencio que guarda el art. 23.1 a) del ET y que tanto la doctrina como la jurisprudencia han interpretado como expresivo del carácter no renumerado del permiso en ausencia de previsión convencional al respecto (Martín Puebla, 1998, pp.

205-206). No obstante, algunos de los convenios examinados limitan el carácter retribuido de estos permisos a un número determinado de los que se soliciten anualmente -los primeros 10 (24) o 15 (25).

En cuanto al presupuesto de hecho que da lugar a poder solicitar estos permisos, gran parte de los convenios se refieren a la concurrencia a exámenes sin ninguna otra especificación (26). En cambio, ciertos convenios del sector añaden concreciones o acotan más el objeto del permiso. Así, algunas previsiones convencionales recurren a la fórmula prevista legalmente y reconocen el derecho al oportuno permiso a los «trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional» (27). En parecidos términos, otros convenios aluden a «exámenes en centros de formación académica, profesional o social» (28) o para la obtención de un «título académico universitario o de formación profesional» (29). Algunas cláusulas convencionales parecen querer adoptar un criterio restrictivo haciendo referencia a «exámenes oficiales» (30) o de «estudios reglamentados por la autoridad pública correspondiente» (31), exigencia que vendría avalada por cierta doctrina judicial que ha interpretado los términos del art. 23.1 a) del ET (32). Por su parte, algún otro convenio quiere vincular este tipo de permisos para exámenes de estudios que redunden en un perfeccionamiento en el concreto ámbito empresarial -vgr. estudios de formación profesional en la rama de hostelería y turismo (33)-, lo que puede considerarse contrario a la finalidad que persigue el derecho previsto legalmente, cual es la facilitación de la formación en general, de suerte que no se requiere que la misma esté directamente relaciona-

da con la actividad profesional que desarrolla el trabajador (34). También hay algún convenio que quiere limitar los permisos a los «exámenes finales» (35) o «de fin de curso» (36). Estas cláusulas pueden plantear dudas de legalidad en el caso de que sean utilizadas para denegar el permiso para acudir a pruebas que, aunque no siendo finales, tengan un verdadero valor evaluador –vgr. exámenes parciales liberatorios– (Martín, 1998, pág. 201). Mientras que otros convenios, en fin, extienden estos permisos para poder concurrir a oposiciones (37).

Por lo que se refiere a la duración del permiso, la mayoría de las previsiones convencionales tan sólo aluden al tiempo «indispensable», «imprescindible» o «necesario» para la realización del examen (38). En estos casos, se debe entender que la duración del permiso abarca el tiempo necesario para que «el trabajador acuda a la prueba con la debida preparación y aptitud tanto física como mental» (39). En este sentido, en algunos convenios el permiso se extiende, o se anuda a otro, para facilitar la preparación del examen (40) y también se observa alguna cláusula convencional que permite que los trabajadores que cursen estudios hagan coincidir su período vacacional con el período de exámenes (41). En cualquier caso, la negociación colectiva puede encargarse de suplir el vacío de regulación fijando la duración exacta del permiso (42), tal y como ocurre en algún convenio del sector (43).

Prácticamente la totalidad de convenios que incluyen el permiso para concurrir a exámenes en el listado de licencias retribuidas requieren previo aviso y justificación del trabajador. Pero hay algunos convenios que

detallan más estos requisitos formales, exigiendo justificación de asistencia al examen (44) o incluso de la duración del mismo (45). Y en cuanto al tiempo de preaviso, encontramos desde alguna previsión que se refiere vagamente a una «antelación suficiente» (46), hasta otras que lo fijan taxativamente con una extensión mayor –6 días (47) y 10 días (48)– o menor –48 horas (49)–. La ausencia de regulación convencional o la imprecisión de las previsiones convencionales sobre estos requisitos formales deben ser colmadas con el deber de buena fe del trabajador, que obliga a ejercer este derecho de un modo que minimice las posibles alteraciones de la organización productiva (Martín, 1998, pp. 201-202).

Bastante más escasas son las previsiones de los convenios del sector de la hostelería que se refieren y regulan aspectos relacionados con el resto de derechos contemplados en el art. 23.1 del ET. En cuanto al derecho de preferencia para elegir turno, dos convenios reiteran sin más lo dispuesto en el apartado a) del art. 23.1 del ET (50) y otro, en sentido similar, se limita a señalar que los trabajadores que acrediten la realización de estudios reglamentados por la autoridad pública «recibirán trato preferente a la hora de asignar turnos y servicios, para facilitar sus estudios» (51). La falta de regulación convencional o la parquedad de las cláusulas convencionales en torno a esta preferencia juega claramente en contra de la aplicabilidad del derecho, puesto que la pluralidad de intereses en juego en estos supuestos –los del trabajador que cursa estudios, los de sus compañeros también sometidos al régimen a turnos que ostentan el derecho de rotación previsto en el art. 36.3 del ET y los del empresario en la organización de la prestación laboral (52)–, comporta

que la intervención de la autonomía colectiva sea prácticamente imprescindible para su armonización (Martín, 1998, pp. 209-210) (53).

Situación similar a la anterior cabe señalar en relación con el derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a cursos de formación profesional previsto en el apartado b) del art. 23.1 del ET. Tampoco en este caso se aprecia un interés especial de los negociadores del sector por la concreción de lo previsto legalmente. Mas allá de la mera reproducción de lo recogido en dicho precepto (54), merece destacarse la obligación impuesta por algún convenio provincial a las empresas del sector relativa a la fijación de un horario especial para los trabajadores que realicen cursos de formación profesional de hostelería a fin de facilitar su asistencia a los mismos (55). En algún otro convenio, esta adaptación de la jornada se limita exclusivamente a aquellos trabajadores que asistan a cursos de capacitación básica de lectura, escritura y cálculo; adaptación que de no ser posible deberá substituirse por la concesión de una licencia de horas a la semana (56).

En efecto, el art. 23.1 b) del ET prevé que alternativamente a la adaptación de la jornada se le pueda conceder al trabajador el oportuno permiso de reciclaje o formación profesional con reserva del puesto de trabajo, para la asistencia a cursos de formación profesional. La variedad de cláusulas convencionales detectadas y reconducibles a este derecho goza de gran heterogeneidad, sin que además se haga una distinción clara entre los permisos individuales de formación (PIF) propios del subsistema de formación continua y otro tipo de permisos que quepa subsumir en el

supuesto previsto en dicho precepto. De modo que, al margen de lo que se señalará posteriormente sobre los PIF (*vid. infra* III), haremos referencia aquí a aquellas regulaciones convencionales que más se aproximan al tipo de derecho perfilado en el art. 23.1 b) del ET.

Varios convenios del sector hostelero prevén específicamente este tipo de permiso. No obstante, el presupuesto de hecho que permite su solicitud puede variar notoriamente de un convenio a otro. Así, algunos aluden sin más a cursos de formación profesional (57) o hablan de estudios profesionales o de cualquier otra índole reglamentados por la autoridad pública (58). Otros convenios condicionan el permiso al hecho de que el curso de formación profesional lo sea en hostelería (59) y organizado por determinadas entidades (60), o bien a que el mismo guarde relación con el cargo o actividad que se desarrolla en la empresa (61) o con los conocimientos propios de la categoría profesional del trabajador (62). No parece existir impedimento para que la negociación colectiva vincule la concesión de estos permisos a la formación profesional específicamente relacionada con las tareas que tiene encomendadas el trabajador o con aspectos propios del sector de actividad. De un lado, porque del propio art. 23.1 b) se puede desprender la necesidad de una relación más o menos directa entre la formación recibida y la actividad profesional a la que pertenece el trabajador; y de otro, porque de los derechos contemplados en el art. 23.1 del ET probablemente sea éste el que ostenta menos autosuficiencia aplicativa, correspondiendo a la negociación colectiva determinar cuando nace el derecho y que efectos tiene su concesión (Martín, 1998, pp. 160 y 180).

También se aprecian otros motivos que pueden condicionar el ejercicio de este derecho. Por una parte, existen previsiones convencionales que conceden una cierta discrecionalidad empresarial en el otorgamiento de estos permisos. Así, algunos convenios permiten que la empresa se reserve el derecho a no conceder el permiso cuando el mismo pueda coincidir con el de otros trabajadores y/o se pueda ver afectado el funcionamiento o las necesidades organizativas de la empresa (63). De otro lado, hay algún convenio que exige que la asistencia a los cursos sea previamente convenida entre empresario y trabajador (64) o que sea a propuesta de la empresa (65). A este respecto, una cosa es que por convenio colectivo se determinen los requisitos necesarios para acceder a este permiso y que su disfrute no deba considerarse incondicional frente a las razones organizativas (66), y otra que su concesión se condicione únicamente a la voluntad del empresario, lo que puede desvirtuar la naturaleza de derecho que la legislación quiere imprimir a este permiso.

En cuanto al carácter retribuido de esta clase de permisos, la mayoría de los convenios que lo recogen así lo prevén, colmando la inexpresividad al respecto del art. 23.1 b) del ET. Si bien la fórmula más habitual es la de vincular el carácter retribuido del permiso a una duración máxima de horas anuales (67). Otros convenios tan sólo permiten acceder a este permiso retribuido una vez cada 3 ó 5 años (68). Y también en relación con el carácter retribuido, se detecta la utilización de cláusulas que tienden a evitar que los costes de estos permisos no redunden en beneficio de la empresa, de suerte tal que se prevé que a los trabajadores que causen baja en la

empresa voluntariamente –o incluso en algún caso por causa imputable a ellos (69)–, en un lapso de tiempo determinado –1 ó 2 años– desde la realización de los cursos de formación, se les descontará del correspondiente finiquito una cantidad equivalente a las horas retribuidas facilitadas por la empresa (70).

II.4. Suspensión del contrato de trabajo

Al margen de los derechos contemplados en el art. 23.1 del ET, otros convenios del sector recurren a la figura de las excedencias, de suerte tal que la suspensión de la relación laboral es la forma de alternar trabajo y formación. Se trata de cláusulas establecidas, por tanto, al amparo de lo dispuesto en el art. 46.6 del ET, que habilita a los convenios colectivos a establecer otros supuestos de excedencia distintos a los previstos legalmente, con el régimen y efectos que por los mismos se disponga.

A diferencia de los permisos anteriormente reseñados, en estos casos el acceso a un período de excedencia queda mayoritariamente vinculado a la realización de estudios en general y no tan específicamente a la formación profesional. Sin embargo, hay algún convenio que contempla supuestos de excedencia que van ligados de un modo u otro a la especialización o promoción profesional. En este sentido, se prevé una excedencia especial para la especialización profesional en hostelería, ya sea en centros españoles o extranjeros y para el aprendizaje de idiomas también en el extranjero, conservando el trabajador en ambos casos un derecho preferente de reintegro en las vacantes de su igual o similar categoría (71). En otro convenio, se prevé una

excedencia cuyo objeto es la promoción profesional, pero pensada para la realización de actividades profesionales por cuenta propia o ajena, prohibiéndose el ejercicio del mismo oficio o actividad dentro del mismo término municipal en el que está situada la empresa y toda conducta de concurrencia desleal (72).

En el resto de casos, las excedencias, como se ha dicho, se relacionan con la realización de estudios en general. Cabe apreciar dos variantes al respecto. De un lado, los convenios que establecen una excedencia especial para cursar estudios (73). Los convenios del sector hostelero permiten solicitar dicha excedencia por estudios a los trabajadores fijos con al menos un año de antigüedad (74), y algunos extienden esta posibilidad a los trabajadores fijos discontinuos con idéntico período de permanencia en la empresa (75). La duración de estas excedencias se fija usualmente en un mínimo de un año y un máximo de cinco (76). Suele ser habitual, igualmente, la previsión de que el trabajador tan sólo podrá solicitar de nuevo la citada excedencia cuando hayan transcurrido cuatro años desde el agotamiento de otra excedencia de cualquier naturaleza (77). Ningún convenio de los que contemplan este tipo de excedencia reconoce el tiempo de duración de la misma a efectos de antigüedad y, en cambio, se dispone que durante dicho período el contrato de trabajo queda en suspenso de acuerdo con lo legalmente establecido (78). Salvo con alguna excepción, se reconoce expresamente el derecho a reserva de puesto y la garantía de reincorporación del trabajador excedente, exigiéndose para su efectivo ejercicio una solicitud por escrito de reingreso con un mes de antelación a la expiración de la excedencia (79).

Por su parte, otros convenios lo que hacen es señalar que la concesión de la excedencia voluntaria será obligatoria para la empresa cuando su solicitud se fundamente en la terminación de estudios (80). Este tipo de previsiones parecen superfluas, puesto que la excedencia voluntaria queda configurada como un derecho de cualquier trabajador que reúna los requisitos legales (art. 46.2 ET), sin que de los mismos se desprenda que sea necesario alegar motivo alguno para su concesión. Ahora bien, la especificación convenida cobra importancia si se repara en que estas cláusulas convencionales van acompañadas de otras que mejoran el régimen previsto legalmente por lo que se refiere a los derechos de reincorporación a la empresa, de modo que en puridad se trata también de excedencias establecidas *ex art.* 46.6. Esto es, mientras que de acuerdo con el art. 46.5 del ET los trabajadores en excedencia voluntaria tan sólo conservan «un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa», en las disposiciones convencionales aludidas parece reconocérsele a los trabajadores excedentes por terminación de estudios un derecho de «ocupación efectiva en su plaza» una vez solicitado el reingreso a la empresa (81). No obstante, en el caso de que el trabajador solicitará el reingreso con carácter previo a la terminación del período de excedencia concedido, esta obligación empresarial de ocupación efectiva queda condicionada, en algunos supuestos, a que el puesto del trabajador excedente no estuviese cubierto (82). No se aprecia, sin embargo, ninguna otra mejora con respecto al régimen general de la excedencia voluntaria, pues se dispone expresamente que las excedencias serán concedidas sin derecho a retribución y

sin que su duración sea computada a ningún efecto (83).

Salvo en un caso (84), la duración mínima y máxima de estas excedencias por terminación de estudios coincide con la prevista en el art. 46.2 del ET para la excedencia voluntaria –de 2 a 5 años–. Los convenios que contemplan esta excedencia recogen previsiones relativas a aspectos procedimentales de las mismas, tales como la forma y tiempo en que debe darse la contestación empresarial a la petición de excedencia, así como los requisitos formales de la solicitud por parte del trabajador para su reingreso en la empresa (85). En fin, algún convenio prevé la posibilidad de sancionar al trabajador que utilice la excedencia para fines distintos al motivo que justifica su concesión (86).

II.5. Extinción del contrato de trabajo por falta de adaptación a los cambios tecnológicos

Para cerrar este primer bloque, cabe subrayar las escasas previsiones convencionales que vinculan la formación con la adaptación de los trabajadores a las innovaciones tecnológicas introducidas en los sistemas productivos, y ello a pesar de que el art. 22 II ALEH considera que este aspecto debe ser uno de los principios inspiradores de la formación en el sector. Tan sólo en dos convenios se detectan cláusulas convencionales destinadas a que las empresas proporcionen a los trabajadores la formación profesional necesaria para adaptarse a los cambios tecnológicos (87).

Se trata de cláusulas nada desdeñables, puesto que cuando se formulan con buena técnica jurídica introducen una mejora sus-

tancial en el régimen de la extinción de la relación laboral por falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo *ex art.* 52.b) del ET, convirtiéndose en obligatorio lo que en dicho precepto parece quedar recogido como una potestad empresarial: el ofrecimiento al trabajador de acciones formativas para la adaptación requerida, con carácter previo a tomar la decisión de despedir. La negociación colectiva se puede encargar asimismo de especificar las características que debe reunir la formación destinada a la adaptación del trabajador a los cambios técnicos (Pérez de los Cobos et al., 2003, pág. 49).

III. FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA

Hasta hace escaso tiempo, las normas del ordenamiento español encargadas de ordenar un sistema que garantice la permanente formación y recualificación profesional de los trabajadores ocupados en los diferentes sectores de actividad tenían su origen en el diálogo y concertación social acontecida en nuestro país en torno a esta cuestión. Recientemente, dicho modelo de carácter, cuanto menos, semiautónomo ha sido reemplazado *de facto* por una norma heterónoma.

En efecto, desde 1993 la formación y el reciclaje profesional de los trabajadores ocupados se venía regulando a través de los sucesivos acuerdos de ámbito nacional suscritos entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, de un lado, y entre éstas y el Gobierno, por otro, cuyas últimas versiones fueron el III Acuerdo tripartito de Formación Continua (III Acuerdo Triparti-

to) y el III Acuerdo Nacional de Formación Continua (III ANFC), suscritos ambos el 19 de diciembre de 2000. El Acuerdo Tripartito, manifestación típica de la concertación social, constituía el presupuesto necesario para el funcionamiento del subsistema de formación continua, convirtiéndose en el soporte económico e institucional sin el cual se hacía inviable la aplicación y desarrollo de las iniciativas formativas previstas en el III ANFC. Así, el III Acuerdo Tripartito se encargaba de fijar las bases financieras del subsistema de formación continua y de regular los diferentes órganos tripartitos encargados de la gestión de mismo. Por su parte, el III ANFC contenía la regulación de las distintas iniciativas de formación, esto es, las condiciones y requisitos necesarios para su financiación, además de cerrar el engranaje institucional del subsistema a través de la previsión de una serie de órganos paritarios con competencias no ejecutivas relativas, sobre todo, a la elevación de informes y propuestas sobre las acciones formativas a los órganos tripartitos.

Ambos acuerdos ponían de manifiesto que uno de los principios básicos del subsistema de formación profesional continua residía en el protagonismo de los interlocutores sociales y de las empresas y trabajadores en el desarrollo del mismo (88). Ello cristalizaba en la propia naturaleza y eficacia jurídica del III ANFC, pues, además de establecer reglas sustantivas en materia de formación continua, se presentaba como un marco ordenador de la negociación colectiva en esta materia, determinando las unidades de negociación en las que debían regularse determinados aspectos. Al mismo tiempo, había que distinguir entre preceptos del III ANFC que ostentaban una

eficacia absolutamente general, obligando a todos los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, y otros que por su carácter procedimental obligaban a los sujetos de la negociación colectiva futura (Valdés, 1998, pág. 528). Dicho lo anterior, no es de extrañar que el III ANFC considerara como eje central del mismo «su vinculación con la negociación colectiva y (...) su articulación sectorial y territorial» (89).

En el sector de actividad que nos ocupa, el Capítulo IV del II ALEH se dedica íntegramente a la formación profesional. Tras los resultados obtenidos por anteriores acuerdos, los negociadores han considerado oportuno seguir con la tarea de regular la formación continua desde la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, paliando así el déficit de ofertas de formación en ámbitos inferiores. El art. 22 II ALEH se encarga de recoger las líneas directrices de la formación continua en el sector y en su inciso final declara la completa adhesión de las organizaciones firmantes al III ANFC, el cual debía regir además en todo lo no previsto en el II ALEH en materia de formación continua (art. 34 II ALEH). Las previsiones del II ALEH en materia de formación continua se limitan, sin embargo, a reiterar lo dispuesto en III ANFC en cuanto a las condiciones y requisitos para la financiación de las distintas acciones formativas. Asimismo, en los ámbitos inferiores de negociación, un buen número de convenios del sector hostelero hacen referencia a la formación continua, si bien -y sin perjuicio de lo que se dirá más adelante- buena parte de ellos abordan la materia a través de una remisión o adhesión a los acuerdos y convenios de ámbito superior. Así, se pueden encontrar referen-

cias a los sucesivos ANFC (90) y/o a lo dispuesto en el ALEH (91) y también en algún caso al Acuerdo Interprofesional sobre formación continua del País Vasco (92).

Pues bien, esta era la situación hasta la aprobación del Real Decreto (RD) 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua (93), cuya entrada en vigor se produjo el 1 de enero de 2004. Aunque no se exprese formalmente, este RD viene a sustituir a los dos acuerdos nacionales sobre la materia vigentes en el momento de su aprobación: el III Acuerdo Tripartito y el III ANFC. La nueva normativa procede, en efecto, a una reordenación de la formación profesional continua, agrupando en un único texto los aspectos relativos a las iniciativas de formación, su financiación y gestión y a la estructura organizativa del subsistema. Las razones que han llevado a la instauración de un nuevo modelo son diversas (94): los pronunciamientos del Tribunal Constitucional recaídos en torno a la distribución competencial entre el Estado y las CCAA en materia de formación continua (95), la promulgación de la Ley Orgánica (LO) 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y, en fin, la necesidad de introducir modificaciones en el sistema para simplificar el aparato burocrático. Se prioriza, en efecto, la toma de decisiones por parte de las empresas, suprimiendo el trámite de solicitud a las convocatorias de financiación ante los órganos competentes, puesto que ahora se prevé que las acciones formativas puestas en marcha por las empresas se financien automáticamente por medio de un derecho de bonificación a las cotizaciones de la Seguridad Social, que irá a cargo de un crédito específico con-

cedido a cada empresa en función de sus dimensiones y de las cuantías ingresadas por la misma a la Seguridad Social durante el año anterior en concepto de formación profesional (art. 8 RD 1046/2003). A tales efectos, el RD 1046/2003 ha sido objeto de desarrollo a través de la Orden Ministerial (OM) 500/2004 (96).

Ahora bien, la regulación del nuevo subsistema de formación continua se inicia ensalzando el diálogo social que dio lugar al modelo anterior (97). De ahí que entre los principios generales del nuevo subsistema de formación continua se siga incluyendo, de un lado, el protagonismo de los agentes sociales en el desarrollo del mismo y, de otro, la importancia de los acuerdos que se alcancen en la negociación colectiva para el desarrollo de las iniciativas de formación (art. 2.2 RD 1046/2003). En consecuencia, si en el subsistema de formación profesional continua, hasta hace poco vigente, la autonomía colectiva estaba llamada a ser fuente de primer orden, parece que a pesar de los últimos cambios normativos la misma puede seguir desempeñando un papel destacable. Sin embargo, el reciente vaivén normativo comporta que el contenido de la negociación colectiva por lo que se refiere a la formación profesional continua deba sufrir un proceso de adaptación a las nuevas referencias legales, pues, hoy por hoy, el mismo sigue las orientaciones del anterior modelo. De otro modo, se pierde la oportunidad de contar con un subsistema de formación ocupacional continua lo más ajustado a las necesidades e intereses de los diferentes sectores de actividad y de los trabajadores en ellos empleados. En las páginas que siguen daremos cuenta de algunos de los desajustes entre la actual regulación conven-

cional en el sector de la hostelería y la nueva ordenación reglamentaria.

III.1. Las iniciativas formativas

En cuanto a la regulación convencional de las iniciativas de formación en el sector de la hostelería, el II ALEH se limita –como se apuntaba más arriba– a transcribir su definición y los requisitos necesarios para su financiación de acuerdo con lo que disponía el III ANFC. Regulación que ahora ha quedado desplazada por la ordenación de las iniciativas formativas que efectúa el RD 1046/2003. Veamos algunos detalles.

a) De un lado, el II ALEH contempla los planes de formación de empresa (art. 25 y 26). Con el nuevo modelo de formación continua, los planes de formación de empresa se han visto reemplazados por las llamadas acciones de formación continua en las empresas (arts. 7 a 13 RD 1046/2003). Se trata de aquellas acciones formativas planificadas, organizadas y gestionadas por las empresas para sus trabajadores utilizando la cuantía asignada a cada una de ellas en función de su plantilla.

En el ámbito autonómico y provincial, refiriéndose asimismo a los planes de formación de empresa algún convenio determina los criterios prioritarios que deberán seguir (98) o algunas de las características que deberán reunir (99). Este tipo de previsiones siguen teniendo relevancia como forma de programar y regular las acciones de formación continua en las empresas previstas en el RD 1046/2003.

b) Tales acciones de formación continua en las empresas comprenden los denomina-

dos permisos individuales de formación, cuyo objetivo es facilitar que los trabajadores accedan a una formación reconocida por titulación oficial, para mejorar su capacitación personal y profesional (art. 7.2 RD 1046/2003). Los requisitos relativos a los trabajadores, formación y procedimiento de estos permisos quedan regulados en los arts. 25 y ss. de la Orden Ministerial 500/2004

Estos permisos son también objeto de tratamiento en el II ALEH (art. 25 y 29), reproduciendo lo que preveía el III ANFC al respecto. Las diferencias entre la nueva regulación reglamentaria y lo contenido en el II ALEH no son sustanciales. Aparte de alguna disparidad en torno al procedimiento para su concesión como consecuencia del nuevo sistema de financiación de estos permisos, lo que más destaca es que la nueva normativa, en contraste con lo dispuesto el II ALEH (art. 29), no exige que el trabajador haya prestado un año de servicio en la empresa para poder acceder a este tipo de permisos. Requisito que ahora se debe considerar, por tanto, como no previsto y exigible, pues lo contrario sería restringir el ámbito de sujetos beneficiarios de estos permisos según lo previsto en la normativa estatal (art. 27 OM 500/2004).

Por su parte, ciertos convenios provinciales establecen algunas restricciones o condiciones a estos permisos, por ejemplo, en cuanto al número máximo de horas anuales de los mismos y a la posibilidad de que la empresa deniegue la concesión del permiso cuando su disfrute pueda distorsionar las necesidades productivas u organizativas de la empresa o cuando ya exista un determinado porcentaje de trabajadores ausentes por dicha causa (100). Este tipo de previsiones parecen

compatibles con lo que disponía el III ANFC sobre los permisos individuales y también con lo que ahora disponen sobre los mismos los arts. 25 y ss. de la OM 500/2004 de desarrollo del RD 1046/2003.

c) El II ALEH recoge asimismo la figura de los planes agrupados sectoriales (arts. 25 y 27). Estos planes han quedado sustituidos, de un lado, por la posibilidad de que las empresas realicen agrupaciones voluntarias para llevar a cabo iniciativas formativas que quedan encuadradas en el régimen de las acciones de formación continua en las empresas (arts. 11 y 12 RD 1046/2003 y arts. 19 y 20 OM 500/2004). Y por otro lado, por la figura de los contratos programa (arts. 14 y 15 RD 1046/2003), que son los que se prevén para la concesión de ayudas a las confederaciones empresariales y/o sindicales más representativas a nivel estatal con el fin de que lleven a cabo planes de formación que afecten a más de una Comunidad Autónoma y que tengan por objeto la formación en competencias transversales y horizontales a varios sectores de actividad. Pero en lo que aquí concierne, lo más destacable es la posibilidad de que estos contratos programas tengan por objeto planes de formación continua amparados en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal. En este caso, para que procedan las ayudas debe tratarse de planes de formación de interés general para un sector productivo o para satisfacer necesidades específicas de formación continua, siendo necesario además que las acciones formativas afecten a un ámbito superior a una Comunidad Autónoma (101).

A este respecto, hay que señalar que el II ALEH tiene previsto el establecimiento de un

Plan de Formación Profesional para el sector que se adecue a las necesidades del mismo; previsión que sigue teniendo, por tanto, relevancia tras la entrada en vigor del nuevo subsistema de formación continua a efectos de su posible tramitación financiada a través de la figura del contrato programa. Cabe destacarse además que entre los criterios que deben servir para determinar cuales son las necesidades que debe colmar dicho plan de formación se sitúa la advertencia de que la oferta formativa del sector deberá tener presente la necesidad de equiparar y homologar las cualificaciones al contexto europeo (art.21 II ALEH). De este modo, el sector de la hostelería se anticipaba a tomar en consideración aspectos que se han convertido hoy en una exigencia, pues una de las razones que han llevado a la reforma del subsistema de formación continua ha sido precisamente la promulgación de la LO 5/2002 de las Cualificaciones y Formación Profesional, entre cuyas finalidades está la ordenación de un sistema integral de formación profesional en coordinación con las políticas de fomento de la libre circulación de trabajadores.

d) Por último, el II ALEH también hace referencia a las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación (arts. 25 y 28), que se mantienen en el RD 1046/2003 (arts. 16 y 17). Según este último, se trata de iniciativas cuyo objetivo es la investigación y prospección del mercado de trabajo para anticiparse a las alteraciones en los sistemas productivos, examinar la repercusión de la formación continua en la competitividad empresarial y cualificación laboral y determinar las necesidades formativas para el progreso de los sectores productivos. Mediante orden ministerial se establecerán las bases regulado-

ras para la concesión de las subvenciones destinadas a estas acciones (102).

III.2. Órganos paritarios en materia de formación continua

El art. 30 del II ALEH crea una comisión paritaria sectorial de formación al amparo de lo que disponía el art. 18 del III ANFC. La misma está integrada por 12 representantes de las organizaciones sindicales y 12 representantes de las organizaciones empresariales que suscriben el II ALEH, con idéntica distribución por cada parte que la prevista en el art. 9 del II ALEH para la comisión paritaria del Acuerdo. Las decisiones de la comisión de formación requieren el acuerdo de ambas representaciones, si bien la decisión de voto en la representación empresarial se adoptará por la mayoría absoluta de sus integrantes, mientras que para la decisión de voto en la representación sindical se exige una mayoría de tres cuartas partes de sus miembros.

Por lo que se refiere a las competencias de esta comisión, el art. 30 del II ALEH le encomienda exactamente aquellas funciones que se le atribuían a este tipo de comisiones en el art. 18 del III ANFC; a saber: a) velar por el cumplimiento del acuerdo en materia de formación continua; b) establecer criterios orientativos para la elaboración de planes de formación en su ámbito de actuación, pero referidos exclusivamente a las siguientes materias: i) prioridades con respecto a las iniciativas de formación continua a desarrollar en el sector de hostelería; ii) orientación respecto a los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones; iii) enumeración de los centros disponibles de impartición de la formación. A tal efecto deberá tener

se en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros de formación actualmente existentes (centros propios, centros públicos, centros privados o centros asociados, entendiéndose por tales aquellos promovidos conjuntamente por las correspondientes organizaciones empresariales y sindicales y con participación de las distintas Administraciones Públicas); iv) criterios que faciliten la vinculación de la formación continua sectorial con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de formación continua del sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones; c) proponer la realización de estudios de detección de necesidades formativas y la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la formación continua en el sector de la hostelería a efectos de su consideración en las convocatorias de medidas complementarias y de acompañamiento a la formación; d) emitir informes sobre los planes agrupados sectoriales y sobre las medidas complementarias y de acompañamiento que afecten a más de una Comunidad Autónoma, elevándolos a la Fundación Tripartita de Formación Continua; e) trasladar a dicha Fundación Tripartita los informes correspondientes a los Planes de empresa amparados por el acuerdo en materia de formación del II ALEH; f) atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que se le puedan hacer desde la Fundación Tripartita; g) elaborar estudios e investigaciones en materia de formación profesional; h) aprobar un reglamento para su funcionamiento ajustándose a lo señalado en el propio II ALEH; i) intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas durante la participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración de los Planes de empresa; j) for-

mular propuestas en relación con el establecimiento de niveles de formación continua a efectos de su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones; y k) realizar una memoria anual sobre la aplicación de las previsiones en materia de formación del II ALEH y de evaluación de las acciones formativas llevadas a cabo en el ámbito de la comisión paritaria sectorial.

En la nueva estructura organizativa diseñada por el RD 1046/2003, se sigue previendo la existencia de estas comisiones paritarias sectoriales, las cuales se podrán crear «en el marco de los convenios colectivos sectoriales de ámbito nacional o mediante acuerdos específicos (...)» (art. 19). La referencia aunque no es idéntica a la recogida en el art. 18 del III ANFC (103) parece que debe interpretarse como tal y, por tanto, los tipos de acuerdos habilitados para la creación de las comisiones previstas en el RD 1046/2003 son los mismos que podían constituir las comisiones paritarias sectoriales en virtud del III ANFC: los acuerdos sobre materia concreta de ámbito sectorial estatal *ex* art. 83.3 del ET o los convenios colectivos sectoriales también de ámbito estatal. Ahora bien, la nueva normativa tiene por objetivo simplificar las comisiones paritarias sectoriales mediante la aprobación, por parte de la Comisión Estatal de Formación Continua, de un mapa sectorial, que establecerá el número máximo de comisiones que pueden existir teniendo en cuenta la afinidad de los distintos subsectores y sectores de actividad (art. 19 RD 1046/2003). Ello implicará una reducción sustancial del número de comisiones creadas en virtud del III ANFC, aunque mientras tanto seguirán en funcionamiento las ya existentes (Disposición

Adicional 3ª y Disposición Transitoria Única RD 1046/2003).

En cuanto a las funciones que se le atribuyen a estas comisiones en el RD 1046/2003, además de la ya reseñada función mediadora en caso de discrepancias entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las acciones de formación continua en la empresa, destacan, entre otras: a) la de efectuar el seguimiento de la formación continua en el sector correspondiente, b) la de establecer los criterios orientativos para el acceso de los trabajadores a la formación y c) proponer criterios para la realización de estudios sobre formación continua (art. 19.2 RD 1046/2003). Sin embargo, ocurre que las funciones que tiene encomendadas la comisión creada en el II ALEH parecen ser más amplias que las recogidas en la normativa reglamentaria. La cuestión radica en determinar si a esta comisión se le pueden atribuir por vía convencional funciones que vayan más allá de lo previsto en las nuevas disposiciones. La respuesta parece que debe ser afirmativa teniendo en cuenta el amplio margen que se le concede a los sujetos negociadores a la hora de determinar el contenido de los convenios colectivos (arts. 82.2 y 85.1 ET). Si ello es así, cabe entender que la comisión paritaria en el sector de la hostelería puede seguir desempeñando aquellas funciones previstas en el art. 30 II ALEH que no hayan quedado sin sentido o vacías de contenido tras la promulgación del RD 1046/2003. Así, por ejemplo, en relación con las acciones de formación continua en las empresas previstas en los arts. 7 y ss. del RD 1046/2003, la comisión paritaria puede fijar sus prioridades, toda vez que se trata de un cometido que tiene atribuido en el art. 30 del II ALEH con respecto a todas las

iniciativas de formación a desarrollar en el sector de la hostelería.

También un número considerable de los convenios de ámbito inferior contienen previsiones acerca de los órganos paritarios con competencias en materia de formación continua. El tratamiento de la cuestión es heterogéneo, pues se observa tanto la atribución de cometidos en materia de formación a la comisión paritaria del correspondiente convenio, como la constitución de comisiones *ad hoc*.

En efecto, hay convenios en que la comisión paritaria del propio convenio asume ciertas funciones en materia de formación. Así, algunos de ellos facultan a dicha comisión para desarrollar las iniciativas necesarias en materia de formación continua en aplicación de los acuerdos nacionales o sectoriales en la materia (104). Otros concretan más y le atribuyen a la misma la realización de estudios y propuestas sobre formación (105), la determinación de las necesidades formativas (106), el impulso y desarrollo de los planes de formación sectorial (107), la realización de las gestiones para la puesta en marcha de cursos de formación profesional (108), etc.

En cuanto a la regulación de las comisiones paritarias creadas específicamente en materia de formación, encontramos desde aquellos convenios que contienen un mero anuncio sobre la constitución de la comisión (109), hasta otros en que se hace una más detallada ordenación de aspectos relacionados con su composición, funcionamiento y funciones.

Con respecto a la composición, algún convenio dispone que la comisión estará integra-

da por el mismo número de miembros de la representación patronal y de la parte sindical (110). En varios convenios se indica incluso el número concreto de representantes que tendrá cada parte (111). En el Convenio Colectivo (CC) de Santa Cruz de Tenerife (art. 35 y Disposición Adicional 3ª) se dispone que los representantes de la comisión por parte sindical serán representantes de los trabajadores que tengan la condición de liberados. Mientras que en otro supuesto se ordena que la comisión prevea la creación de los cargos de presidente y secretario de la misma (112). Por su parte, en los convenios colectivos de empresa en los que se detecta la creación de una comisión paritaria en formación, la misma queda compuesta, en un caso, por los miembros de la comisión paritaria del convenio (113) y, en el otro caso, por dos representantes del comité de empresa y dos representantes empresariales (114).

Más exiguas son las previsiones relativas al funcionamiento de estas comisiones. Ciertos convenios obligan a la comisión a confeccionar su propio reglamento de funcionamiento (115) o un calendario de sus actividades (116). En otro convenio se exige que dicha comisión se reúna como mínimo una vez por trimestre, permitiéndose la asistencia a las reuniones a cuantos técnicos y asesores estimen oportunos las partes (117).

Por lo que se refiere a las funciones, son varios los convenios que detallan algunos de los cometidos que se le encomiendan a estas comisiones, entre los cuales los más usuales tienen que ver: a) con la promoción y desarrollo con carácter general de la formación continua en el sector (118), en unos casos en coordinación con la comisión paritaria sectorial de

ámbito estatal (119), y en otros supuestos proponiendo directamente las correspondientes acciones formativas (120); b) con los planes de formación, ya sea marcando sus objetivos, concretándolos, aprobándolos y desarrollándolos (121), ya sea recibiendo información sobre los mismos y emitiendo informe al respecto (122); y c) con la coordinación, gestión y control de la financiación y recursos destinados a las acciones formativas (123).

Por último, se debe señalar que algunos convenios colectivos de ámbito autonómico y provincial ordenan la constitución de comisiones paritarias en el seno de las empresas de su ámbito de aplicación. La representación de los trabajadores en estas comisiones se atribuye en unos casos a los «representantes sindicales» (124) o al «Comité de empresa» y a los «delegados de personal» (125) y, en otro supuesto, a los «representantes de los trabajadores» sin mayores especificaciones (126). Las funciones que se le encomiendan a estas comisiones de ámbito empresarial difieren en cada caso. En el CC de Santa Cruz de Tenerife (art. 35), la función atribuida a las comisiones de ámbito empresarial es bastante imprecisa: «fomentar el estudio y seguimiento de la formación profesional continua». Mayor concreción se aprecia en otros instrumentos convencionales. En el CC de Gipuzkoa (art. 53), a las comisiones paritarias a nivel de empresa se les encarga la labor de analizar las necesidades de formación en la misma y determinar, en su caso, los cursos adecuados y los trabajadores que han de participar en los mismos. Y en el CC de Catalunya (art. 49), la creación de estas comisiones queda vinculada a que en la empresa se estén llevando a término planes formativos y las funciones de la comisión se ponen en relación con la detección de las

necesidades formativas, la proposición de medidas al respecto y la recepción de información sobre los planes para emitir un informe y realizar un seguimiento y una evaluación final de los mismos.

El principal problema que plantea la creación de estas comisiones en los ámbitos de negociación autonómico, provincial y empresarial es la posible coincidencia de funciones con las que tiene atribuidas legal y convencionalmente la comisión paritaria sectorial de ámbito estatal. Durante la vigencia de los ANFC, la creación de estas comisiones de ámbito inferior han sido consideradas una buena práctica negocial que, más que apartarse de lo dispuesto en los mismos, completaba el mapa territorial en la gestión de la formación continua (Dueñas, 1998, pág. 668). Con la entrada en vigor del nuevo subsistema de formación continua queda por saber si la reducción del número de comisiones paritarias sectoriales que se quiere llevar a cabo impedirá también que estas comisiones de ámbito inferior sigan en funcionamiento. En cualquier caso, habida cuenta del especial protagonismo que, como se verá a continuación, adquieren ahora los representantes de los trabajadores en las acciones de formación continua en las empresas, no hay duda que las comisiones paritarias a nivel de empresa pueden ser el vehículo idóneo para que la representación de los trabajadores desempeñe eficazmente sus funciones.

II.3. Intervención de los representantes de los trabajadores

De conformidad con el RD 1046/2003, para acceder y mantener el derecho de bonifi-

cación a las cotizaciones de la Seguridad Social, mediante el cual se financian parcialmente las acciones de formación continua en las empresas, se requiere que la empresa someta las acciones formativas a información e informe de los representantes de los trabajadores, detallándose en el art. 10 del RD 1046/2003 la documentación que necesariamente deberá contener dicha información. En caso de desacuerdo de la representación de los trabajadores con las acciones formativas propuestas por la empresa, se prevé la mediación de las comisiones paritarias sectoriales o territoriales correspondientes y, en determinados casos, de la Administración competente.

Se trata éste de un aspecto que, aunque con ciertos matices, también queda previsto en el II ALEH con respecto a los planes de empresa (art. 26). Asimismo, en las unidades inferiores de negociación se han pactado previsiones en que se reconocen ciertos derechos sobre la materia a los representantes de los trabajadores. En varios casos, se trata de cláusulas conectadas a lo dispuesto en el art. 64.1.4º c) del ET, de acuerdo con el cual los representantes de los trabajadores deberán emitir un informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de un plan de formación profesional de la empresa (127). Pero también se observa, en algunos casos, una ampliación de las labores de vigilancia contenidas en el 64.1.9º del ET, pues se les faculta para fiscalizar la calidad y eficacia de la formación profesional impartida en la empresa (128). En un supuesto concreto, parece que se atribuyen ciertas facultades de decisión a la representación unitaria de los trabajadores en cuanto a la puesta en funcionamiento de cursos de formación profesional

continua (129). Algo peculiar resulta, en fin, la cláusula contenida en el art. 22 del CC del grupo de empresas Suitehotel S.L., Hotel Ad Hoc Parque, S.L. y Jorismos, S.L., según la cual «los delegados de personal asumen el compromiso de apoyar todos los planes de formación que establezcan las empresas prestando además su colaboración para la asistencia y control de los trabajadores de la empresa a los diversos cursos que se programen». Compromiso y colaboración que en cualquier caso no debe ser óbice para que los representantes de los trabajadores ejerzan sus facultades de acuerdo con la legislación vigente.

Todas estas previsiones convencionales se deben leer ahora a la luz de lo previsto en las disposiciones reglamentarias (arts. 10 RD 1046/2003 y 17 OM 500/2004), las cuales extienden además este procedimiento de intervención de los representantes de los trabajadores a los permisos individuales de formación (art. 29 OM 500/2004). Ciertamente, en la nueva normativa la participación de los representantes de los trabajadores se ve en cierto grado reforzada, ya que en tanto que requisito inexcusable para la financiación de las acciones formativas rebasa las fronteras de la información y consulta y se convierte en una auténtica negociación.

II.4. Los tiempos empleados en la formación continua

Otra cuestión que es objeto de tratamiento en algunos convenios del sector hostelero es la relativa a la consideración que tienen los tiempos empleados en la formación en relación con el tiempo de trabajo y la retribución del trabajador. Algún convenio dispone sin

más que el tiempo de formación será el 50% a cargo de la empresa y el 50% a cargo del trabajador (130). Otros convenios establecen la misma regla pero haciendo alusión a la formación que se produce fuera de la jornada de trabajo. De suerte que implícitamente se deduce que de la formación realizada dentro de la jornada de trabajo se hace cargo la empresa, es decir, el trabajador no ve reducido su salario ni tiene que recuperar el tiempo empleado en la formación. En cambio, si la formación se produce fuera de la jornada laboral, la empresa tan sólo asume el coste del 50% del tiempo empleado, ya sea a través de las correspondientes reducciones de jornada o descansos compensatorios (131), ya sea mediante retribución (132). También hay algún convenio, no obstante, que obliga a las empresas a costear por completo la formación realizada fuera del horario de trabajo (133), siendo ésta la solución que parece imponerse abstracción hecha de lo dispuesto por convenio en caso de que el mismo contenga además cláusulas, como las anteriormente reseñadas, que obligan a los trabajadores a participar en las acciones formativas programadas por la empresa sin hacer distinción entre la formación realizada fuera o dentro de la jornada de trabajo (134).

Por otra parte, habrá que determinar las consecuencias que se derivan de estas previsiones con respecto a lo dispuesto en el art. 9 del RD 1046/2003, según el cual a los efectos de determinar los recursos mínimos que deberá aportar la empresa, en función de sus dimensiones y del coste total de la formación, para cofinanciar la formación continua en la misma, «se computarán los costes salariales de los trabajadores formados durante el horario de trabajo». Esto es, dichos costes se

detraerán del montante que la propia empresa debe destinar a las iniciativas formativas. A mi juicio, se debe entender que la formación recibida fuera del horario de trabajo pero compensada con descansos o reducciones de jornada, por así disponerlo el convenio colectivo aplicable, también debe computarse a tales efectos. La duda se mantiene, en cambio, en torno a si cabe realizar la misma asimilación con respecto a los costes derivados de las cantidades económicas que reciben los trabajadores por el tiempo empleado en la formación fuera del horario de trabajo.

IV. CONCLUSIONES

a) El análisis de los convenios colectivos del sector hostelero español pone de manifiesto un interés más bien escaso por lo que se refiere a cuestiones en las que la formación de los trabajadores se ve en mayor o menor medida implicada y sobre las que la normativa legal hace una llamada a la negociación colectiva para su regulación. Tal ocurre, sobre todo, en la determinación del peso que ostenta la formación en la clasificación y promoción profesional en la empresa y en el desarrollo de los términos para el ejercicio de los derechos contemplados en el art. 23.1 del ET. A pesar de ello, se detectan algunas previsiones convencionales de notable interés y que sería oportuno que se extendieran por los diversos ámbitos negociadores, como aquellas relativas a las excedencias por estudios con reserva del puesto de trabajo y las que prevén procesos de formación para la adaptación de los trabajadores a las innovaciones tecnológicas introducidas en los sistemas productivos.

b) En el nuevo modelo de formación profesional continua sigue destacando el papel a desempeñar por los agentes sociales y la negociación colectiva en el desarrollo de la iniciativas formativas. Sin embargo, se apuesta por una mayor descentralización en la toma de decisiones, dando un mayor protagonismo a las empresas y a los representantes de los trabajadores en éstas, de modo tal que la adaptación del contenido de la negociación colectiva al nuevo modelo pasa principalmente por un mayor interés en la materia por parte de la negociación colectiva de ámbito inferior –provincial y empresarial–, sin perjuicio de que desde el ámbito estatal se fijen las prioridades a seguir, pues las comisiones paritarias a éste nivel siguen ocupando una posición central en la gestión de la formación continua.

BIBLIOGRAFÍA

- CAMPS RUIZ, L. M. (1994): *La nueva regulación del mercado de trabajo*, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch.
- DUEÑAS HERRERO, L. J. (1998): *Régimen de las Comisiones Paritarias Sectoriales en los Acuerdos específicos sobre Formación Continua y en los Convenios Colectivos de Sector y de Empresa*. En: *Relaciones Laborales*, tomo II.
- MARTIN PUEBLA, E. (1998): *Formación profesional y contrato de trabajo*, Madrid, Ed. La Ley.
- MONREAL BRINGSVAERD, E. (1997): «Los derechos de promoción y formación profesional en el trabajo. Análisis de la negociación colectiva posterior a la reforma laboral de 1994». En: *Actualidad Laboral*, n.º 27.
- PEDRAJAS MORENO, A. (1999): «Formación y derechos individuales». En: *Actualidad Laboral*, n.º 27.
- España. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. et al. (2003): *Interacción entre Negociación colectiva y Formación Continua*, Madrid: Confederación Española de Organizaciones Empresariales y Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.
- VALDÉS DAL-RE, F. (1998): «La estructura de la negociación colectiva en materia de formación continua». En: *Relaciones Laborales*, tomo II.

NOTAS

- (1) CC Melilla (art. 9).
- (2) CC Almería (art. 13).
- (3) CC Córdoba (art. 8).
- (4) CC Comunidad de Madrid-Hospedaje (art. 10).
- (5) CC Huesca (art. 23).
- (6) CC Santa Cruz de Tenerife (Disp. Ad. 4ª); CC Las Palmas (Disp. Trans. 3ª).
- (7) CC Illes Balears (art. 12); CC Burgos (art. 19); CC Ourense (art. 16).
- (8) CC Gipuzkoa (art. 52). En sentido similar, CC Santa Cruz de Tenerife (art. 17).
- (9) CC Salamanca (art. 9). En sentido similar, CC Córdoba (art. 11).
- (10) CC Santa Cruz de Tenerife (Disp. Ad. 4ª); CC Las Palmas (Disp. Trans. 3ª).
- (11) CC Las Palmas (Disp. Trans. 3ª).
- (12) CC Guadalajara (art. 24); CC Castellón (art. 18).

(13) CC Marbella Club Hotel (art. 13).

(14) CC Huesca (art. 37); CC Teruel (art. 34); CC Zaragoza (art. 38); CC Santa Cruz de Tenerife (art. 35).

(15) CC Teruel (art. 34).

(16) CC Segovia (art. 21); CC Hotel Tryp <<El Hidalgo>> (art. 23); CC Hotel Abba Parque (art. 27).

(17) CC Ourense (Disp. Ad. 5ª); CC Hotel Chamartín (art. 27).

(18) CC Cádiz (art. 33); CC Huelva (art. 20).

(19) CC Castellón (art. 19).

(20) La doctrina se encuentra dividida en cuanto a la interpretación del art. 23 del ET. De un lado, algunos autores (Camps, 1994; Pedrajas, 1999) vienen entendiendo que, a pesar de los cambios introducidos por la reforma laboral de 1994 en la remisión a la negociación colectiva para la regulación de estos derechos, la ausencia de regulación convencional no impide su ejercicio por aquellos que reúnan los requisitos legales. Por el contrario, otro sector doctrinal (Conde, 1994; Monreal, 1997) considera que la reforma laboral de 1994 ha venido a afectar a la eficacia del precepto, que ahora requiere el concurso de la negociación colectiva sin el cual los derechos en el reconocidos carecen de operatividad. En fin, un tercer sector doctrinal (Martín, 1998) distingue entre los derechos del art. 23.1 a) ET –permiso para exámenes y preferencia para elegir turno– y los del art. 23.1 b) –adaptación de la jornada o permiso con reserva del puesto para asistir a cursos de formación profesional, de suerte que los primeros son directamente aplicables y los segundos exigen la intervención de la autonomía colectiva. A esta última interpretación parece aproximarse la doctrina judicial (Pérez de los Cobos et al., 2003).

(21) CC Navarra (art. 32).

(22) CC Gipuzkoa (art. 15).

(23) CC Asturias (art. 19); CC Cantabria (art. 19); CC Catalunya (art.33); CC Comunidad de Madrid-Hostelería (art. 21); CC Comunidad de Madrid-Hospedaje (art.19); CC Illes Balears (art.19); CC Región de

Murcia (art.35); CC Ceuta (art. 13); CC Melilla (art. 20); CC Almería (art 25); CC Cádiz (art. 25); CC Granada (art. 19); CC Huelva (art.11); CC Teruel (art. 17); CC Zaragoza (art. 31) CC Álava (art.24); CC Bizkaia (art. 6); CC Albacete (art.17); CC Ciudad Real (art.20); CC Cuenca (art 26); CC Toledo (art.33); CC Ávila (art. 26); CC León (art.11); CC Palencia (art. 20); CC Salamanca (art. 17); CC Soria (art. 19); CC Zamora (art. 21); CC Badajoz (art.19) CC Ourense (art. 12); CC Las Palmas (art. 32); CC Santa Cruz de Tenerife (art. 23); CC Alicante (art. 28); CC Castellón (art. 12); CC Valencia (art. 25); CC Hotel Tryp Los Llanos (art. 11); CC Hotel Tierra Mar (art.13); CC Hotel Abba Parque (art. 12); CC Hotel Tryp Presidente Barcelona (art. 22).

(24) CC Ciudad Real (art. 20); CC Cuenca (art.26); CC León (art. 11); CC Palencia (art. 20); CC Alicante (art. 28).

(25) CC Almería (art.25).

(26) CC Catalunya (art. 33); CC Comunidad de Madrid-Hospedaje (art. 19); CC Navarra (art. 32); CC Región Murcia (art. 35); CC Melilla (art. 20); CC Granada (art. 19); CC Huelva (art. 11); CC Teruel (art. 17); CC Ávila (art. 29); CC Salamanca (art. 17); CC Soria (art. 9); CC Zamora (art. 21); CC Badajoz (art. 19); CC Ourense (art. 12); CC Santa Cruz de Tenerife (art. 23); CC Castellón (art. 12); CC Valencia (art. 25); CC Hotel Tryp Los Llanos (art. 11); CC Hotel Tierra Mar (art. 13); CC Hotel Tryp Presidente Barcelona (art. 22).

(27) CC Cantabria (art. 19); CC Illes Balears (art. 19).

(28) CC Almería (art. 25); CC Ciudad Real (art. 20); CC Cuenca (art. 26); CC León (art. 11); CC Palencia (art. 20); CC Alicante (art. 28).

(29) CC Comunidad de Madrid-Hostelería (art. 21).

(30) CC Zaragoza (art. 22).

(31) CC Las Palmas (art. 32).

(32) Sentencia del Tribunal Central de Trabajo 3-11-1987 (Ar. 23863).

(33) CC Toledo (art. 33).

(34) Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) La Rioja 27-6-1990 (AS 2220) y STSJ Galicia 6-11-1997 (AS 3797).

(35) CC Ceuta (art. 13).

(36) CC Las Palmas (art. 32).

(37) CC Álava (art. 24); CC Bizkaia (art. 12); CC Parque Bilbao S.A. (Hotel Abba Parque) (art. 12).

(38) CC Cantabria (art. 19); CC Catalunya (art. 33); CC Comunidad de Madrid-Hostelería (art. 21); CC Comunidad de Madrid-Hospedaje (art. 19); CC Illes Balears (art. 19); CC Región de Murcia (art. 35); CC Melilla (art. 20); CC Almería (art. 25); CC Granada (art. 19); CC Huelva (art. 11); CC Teruel (art. 17); CC Zaragoza (art. 31) CC Álava (art. 24); CC Bizkaia (art. 6); CC Albacete (art. 17); CC Ciudad Real (art. 20); CC Cuenca (art. 26); CC Toledo (art. 33); CC Ávila (art. 26); CC León (art. 11); CC Palencia (art. 20); CC Salamanca (art. 17); CC Soria (art. 19); CC Zamora (art. 21); CC Badajoz (art. 19) CC Ourense (art. 12); CC Santa Cruz de Tenerife (art. 23); CC Alicante (art. 28); CC Castellón (art. 12); CC Valencia (art. 25); CC Hotel Tryp Los Llanos (art. 11); CC Hotel Tierra Mar (art. 13); CC Hotel Abba Parque (art. 12); CC Hotel Tryp Presidente Barcelona (art. 22).

(39) Entre otras, STSJ Cantabria 21-4-1992 (AS 1939); STSJ Castilla-La Mancha 8-5-1997 (AS 2517) y STSJ Comunidad Valenciana 18-1-2000 (AS 2176).

(40) CC Asturias (art. 19); CC Las Palmas (art. 32).

(41) CC La Rioja-Hoteles (art. 18).

(42) STSJ Cataluña 29-10-1996 (AS 4812).

(43) CC Ceuta (art. 13); CC Cádiz (art. 25).

(44) CC Comunidad de Madrid-Hospedaje (art. 19); CC Región Murcia (art. 35); CC Cádiz (art. 25); CC Huelva (art. 11); CC Gipuzkoa (art. 15); CC Toledo (art. 33); CC Ourense (art. 12).

(45) CC Ourense (art. 12).

(46) CC Región de Murcia (art. 35).

(47) CC Comunidad de Madrid-Hostelería (art. 21).

(48) CC Toledo (art. 33).

(49) CC Comunidad de Madrid-Hospedaje (art. 19).

(50) CC Navarra (art. 32); CC Almería (art. 24).

(51) CC Las Palmas (art. 32).

(52) Según la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 129/89: «Desde el art. 27.1 de la Constitución –derecho a la educación– no puede imponerse al empresario o empleador la obligación de satisfacer de forma incondicionada la pretendida compatibilidad de la asistencia a clases del trabajador o empleado con el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de dependencia (...)».

(53) Véase también en este sentido la STSJ Andalucía 19-9-2000 (AS 4689).

(54) CC Almería (art. 24).

(55) CC Ourense (art. 5).

(56) CC Illes Balears (art. 19).

(57) CC Castellón (art. 27).

(58) CC Las Palmas (art. 32).

(59) CC Gipuzkoa (art.52).

(60) CC Cuenca (art. 35); CC Valladolid (art. 28).

(61) CC Valencia (art. 43).

(62) CC León (art. 29).

(63) CC Cuenca (art. 35); CC Valencia (art. 43).

(64) CC Navarra (art. 32); CC León (art. 29).

(65) CC Sevilla (art. 32).

(66) STSJ Cantabria 30-7-1994 (AS 2991).

(67) CC Navarra (art. 32); CC Las Palmas (art. 32);

CC Gipuzkoa (art. 52); CC Ciudad Real (art. 20); CC Cuenca (art. 35); CC Valladolid (art. 28).

(68) CC Castellón (art. 27); CC Valencia (art. 43).

(69) CC Castellón (art. 27).

(70) CC Gipuzkoa (art. 52); CC Valladolid (art. 28); CC Valencia (art. 43).

(71) CC La Rioja-Hoteles (art. 17).

(72) CC Illes Balears (art. 21).

(73) CC Comunidad de Madrid-Hospedaje (art. 35); CC Comunidad de Madrid-Hostelería (art. 43); CC Illes Balears (art. 21); CC Alicante (art.30); CC Hotel Tierra Mar (art. 28).

(74) CC Comunidad de Madrid-Hospedaje (art. 35); CC Comunidad de Madrid-Hostelería (art. 43); CC Hotel Tierra Mar (art. 28).

(75) CC Illes Balears (art. 21); CC Alicante (art. 30).

(76) CC Illes Balears (art. 21); CC Alicante (art. 30); CC Hotel Tierra Mar (art. 28). Señalando únicamente que tendrá una duración máxima de 3 años, CC Comunidad de Madrid-Hostelería (art. 43).

(77) CC Comunidad de Madrid-Hospedaje (art. 35); CC Comunidad de Madrid-Hostelería (art. 43); CC Illes Balears (art. 21); CC Alicante (art. 30).

(78) CC Comunidad de Madrid-Hospedaje (art. 35); CC Comunidad de Madrid-Hostelería (art. 43); CC Illes Balears (art. 21); CC Alicante (art. 30); CC Hotel Tierra Mar (art. 28).

(79) CC Comunidad de Madrid-Hospedaje (art. 35); CC Comunidad de Madrid-Hostelería (art. 43); CC Illes Balears (art. 21); CC Hotel Tierra Mar (art.28).

(80) CC Jaén (art. 29); CC Málaga (art. 25); CC Marbella Club Hotel (art. 24).

(81) CC Jaén (art. 29); CC Málaga (art. 25). En sentido similar, CC Marbella Club Hotel (art. 24).

(82) CC Jaén (art. 29); CC Málaga (art. 25).

(83) CC Jaén (art. 29); CC Málaga (art. 25); CC Marbella Club Hotel (art. 24).

(84) CC Jaén (art. 29).

(85) CC Jaén (art. 29); CC Málaga (art. 25); CC Marbella Club Hotel (art. 24).

(86) CC Jaén (art. 29).

(87) CC Catalunya (art. 49); CC Segovia (art. 31).

(88) Véase el preámbulo del III ANFC y Punto Primero del III Acuerdo Tripartito.

(89) Preámbulo del III ANFC.

(90) CC Catalunya (art. 49); CC Illes Balears (Disp. Trans. 1ª); CC Burgos (art. 29); CC Valladolid (art. 28); CC Valencia (art. 44).

(91) CC Comunidad de Madrid-Hostelería (Disp. Ad. 5ª); CC La Rioja-Hoteles (Disp. Ad. 4ª); CC Melilla (art. 42); CC Almería (art. 77); CC Málaga (art. 69); CC Toledo (art. 24); CC Segovia (art. 43); CC Soria (art. 26); CC A Coruña (art. 36); CC Castellón (arts. 27 y 33).

(92) CC Álava (art. 31).

(93) BOE 12-9-2003.

(94) Véase el preámbulo del R.D. 1046/2003.

(95) SSTC 95/2002 y 190/2002.

(96) ORDEN TAS/500/2004, de 13 de febrero de 2004 (BOE 1-3-2004), por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua. Modificada en un aspecto muy concreto por la ORDEN TAS/2866/2004, de 9 de agosto (BOE 27-8-2004).

(97) Véase el Preámbulo del R.D. 1046/2003.

(98) CC Ourense (Disp. Ad. 10ª).

(99) CC Catalunya (art. 49).

(100) CC Málaga (art. 63); CC Toledo (art. 33).

(101) Si bien la norma que ha desarrollado el RD 1046/2003 en este punto, ha abierto la posibilidad de que también se suscriban contratos-programa a nivel autonómico siempre que exista acuerdo al respecto en la negociación colectiva sectorial estatal y concurra alguna de los siguientes supuestos: a) el sector tenga el respectivo territorio un peso preponderante respecto al que tiene a nivel estatal o b) la formación se presente como instrumento para la solución o cobertura de problemas o necesidades excepcionales y de crisis de un determinado sector. Sobre ello y en general sobre la concesión de contratos-programa véase ORDEN TAS/2783/2004, de 30 de julio, (BOE 16-8-2004) por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas mediante contratos programa para la formación de trabajadores, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.

(102) Véase la ORDEN TAS/2782/2004, de 30 de julio (BOE 16-8-2004), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la realización de las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua. Y la RESOLUCIÓN de 17 de agosto de 2004, (BOE 27-8-2004) de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas destinadas a realización de acciones complementarias y de acompañamientos a la formación, de ámbito estatal, en aplicación de la Orden TAS/2782/2004.

(103) Art. 18 III ANFC: «En el marco de los Convenios Colectivos Sectoriales Estatales o mediante Acuerdos específicos que pudieran suscribirse por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en dicho ámbito, podrán constituirse Comisiones Paritarias Sectoriales de Formación (...)».

(104) CC Cádiz (art. 46); CC Burgos (art. 29); CC Valladolid (art. 28); CC Alicante (art. 44).

(105) CC Gipuzkoa (Disp. Trans. 5ª); CC Alicante (art. 44).

(106) CC La Rioja-Hoteles (Disp. Ad. 4ª); CC Alicante (art. 44).

(107) CC Comunidad de Madrid-Hospedaje (art. 49); CC Comunidad de Madrid-Hostelería (art. 59); CC Alicante (art. 44).

(108) CC Cáceres (art. 7).

(109) CC Melilla (art. 42); CC Las Palmas (Disp. Ad. 2ª).

(110) CC Lugo (art. 30); CC Gipuzkoa (art. 53).

(111) CC Ceuta (art. 47); CC Santa Cruz de Tenerife (art. 35); CC Granada (art. 13); CC Málaga (art. 63); CC Jaén (art. 27); CC Ourense (Disp. Ad. 10ª).

(112) CC Catalunya (art. 49).

(113) CC Hotel Tierra Mar (Disp. Trans. 1ª).

(114) CC Marbella Club Hotel (art. 38).

(115) CC Catalunya (art. 49); CC Málaga (art. 63); CC Santa Cruz de Tenerife (art. 35).

(116) CC Jaén (art. 27).

(117) CC Ourense (Disp. Ad. 10ª).

(118) CC Lugo (art. 30); CC Ourense (Disp. Ad. 10ª); CC Gipuzkoa (art. 53).

(119) CC Comunidad de Madrid-Hostelería (Disp. Ad. 5ª); CC Comunidad de Madrid-Hospedaje (Disp. Ad. 2ª).

(120) CC Ceuta (art. 47); CC Málaga (art. 63); CC Hotel Tierra Mar (Disp. Trans 1ª); CC Marbella Club Hotel (art. 38).

(121) CC Ceuta (art. 47); CC Granada (art. 13); CC Málaga (art. 63); CC Ourense (Disp. Ad. 10ª); CC Hotel Tierra Mar (Disp. Trans 1ª); CC Marbella Club Hotel (art. 38).

- (122) CC Gipuzkoa (art. 53).
- (123) CC Ceuta (art. 47); CC Málaga (art. 63); CC Ourense (Disp. Ad. 10ª); CC Hotel Tierra Mar (Disp. Trans 1ª); CC Marbella Club Hotel (art. 38).
- (124) CC Gipuzkoa (art. 53).
- (125) CC Santa Cruz de Tenerife (art. 35).
- (126) CC Catalunya (art. 49).
- (127) CC Comunidad de Madrid-Hostelería (art. 49); CC Comunidad de Madrid-Hospedaje (art. 49); CC Santa Cruz de Tenerife (art. 37); CC Gipuzkoa (art. 43); CC Valencia (art. 36).
- (128) CC Santa Cruz de Tenerife (art. 37); CC Valencia (art. 36).
- (129) CC Santa Cruz de Tenerife (art. 35).
- (130) CC Castellón (art. 27).
- (131) CC Santa Cruz de Tenerife (art. 35); CC Málaga (art. 63); CC Marbella Club Hotel (art. 38).
- (132) CC Marbella Club Hotel (art. 38).
- (133) CC Alicante (art. 44).
- (134) Véase Sentencia del Tribunal Supremo 25-2-2002 (RJ 4543).