



## **ORIENTACIONES PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

La Secretaría Confederal de Formación venía planteándose, desde hace tiempo, la necesidad de conocer con una cierta profundidad, cómo se recogen y tratan las materias de formación profesional en la negociación colectiva.

Por este motivo, en el año 2003 se abordó un estudio, en el marco de la convocatoria 2002 de las Acciones Complementarias promovidas por la Fundación Tripartita, en el que se analizó una muestra de convenios colectivos atendiendo a las cláusulas relativas a esta materia.

La revisión de estos convenios nos ha permitido conocer cómo se abordan y regulan diferentes aspectos relacionados con la formación.

Hay que recordar que, antes de la firma de los Acuerdos de Formación Continua, el desarrollo de la formación profesional en la negociación colectiva se limitaba a las previsiones recogidas en el Estatuto de los Trabajadores sobre el derecho a la formación y promoción en el trabajo.

En los Acuerdos de Formación Continua se entiende que la formación profesional, en el marco de las relaciones laborales, es un elemento de interés común a empresas y trabajadores. La formación profesional es un derecho, pero también un instrumento estratégico para la competitividad de las empresas, por lo que la negociación colectiva se constituye en el espacio 'natural' para abordar ambas dimensiones.

Una de las conclusiones del estudio es que la formación profesional y continua se encuentra escasamente desarrollada en los convenios colectivos. Las referencias a estas materias suelen limitarse, en la mayor parte de los casos, a la transcripción literal de lo previsto en la normativa. Sin embargo, algunos convenios recogen cláusulas que avanzan en dichas previsiones, mejorando y profundizando los derechos de los trabajadores.

La difusión de estas cláusulas es de interés sindical, porque muestran las posibilidades abiertas en la negociación colectiva en relación a la formación profesional y continua. Su aplicación dependerá, lógicamente, de las circunstancias en cada ámbito o contexto de negociación.

A continuación se describe el tratamiento de las distintas materias, de acuerdo al análisis realizado en el estudio promovido por la Secretaría Confederal, que partió de los siguientes criterios:

- **Desarrollo de los derechos individuales**, recogidos en el artº 23 del Estatuto de los Trabajadores: permiso para exámenes, permiso para formación y la preferencia en la elección de turno de trabajo, y adaptación de jornada para asistir a cursos de formación.
- **Desarrollo en ámbitos inferiores de los Acuerdo Nacionales de Formación Continua**, o lo que es lo mismo: adscripción a los Acuerdos, creación de Comisiones de Formación, definición de Planes de Formación y participación de la representación legal de los trabajadores (RLT) en la gestión de los planes.
- **Desarrollo del compromiso con el concepto de formación profesional** como elemento estratégico y de interés común en el ámbito del trabajo: formación en jornada de trabajo, retribución de la formación, articulación entre formación y promoción o clasificación profesional y previsiones de formación frente a los cambios en la organización del trabajo.

Al final del texto se incluye un cuadro, en él se relacionan las distintas materias sobre formación profesional y continua con convenios en los que éstas se regulan mejorando las previsiones normativas.

## **1. DESARROLLO DE LOS DERECHOS RECOGIDOS EN EL ESTATUTO TRABAJADORES**

### **1.1 PERMISO PARA EXÁMENES**

El permiso para exámenes se recoge en el artículo 23 a) del Estatuto de los Trabajadores como un derecho genérico de los trabajadores, sin regular las condiciones de ejercicio del mismo, para lo cuál se remite, en el apartado c) a la negociación colectiva:

*Art. 23. Promoción y formación profesional en el trabajo*

*a)...Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.*

El desarrollo de este derecho en la negociación colectiva se centra en concretar las condiciones de ejercicio del mismo, fundamentalmente en relación a:

- 1) Su retribución. El E.T. no recoge el permiso para exámenes entre los permisos retribuidos (Art. 37), por lo que acordar su retribución mejora sus previsiones

- 2) Cuantificar el número de días de permiso para asistir a exámenes.
  - entre 6 y 10 días, en función del número de asignaturas en que el trabajador esté matriculado
  - un día por cada asignatura en que se esté matriculado
  - un día por cada examen final de las asignaturas en que se esté matriculado
  - un día por cada examen final y parcial de las asignaturas en que se esté matriculado
- 3) Ampliación del tiempo de permiso a otros aspectos relacionados con los exámenes:
  - si se tiene trabajo nocturno, con permiso la noche anterior; permiso para efectuar las matriculaciones, etc.

En algunos convenios se ha observado que este permiso se cubre con tiempo de vacaciones, lo que debe considerarse claramente una restricción del derecho regulado en el E.T.

## 1.2 PERMISO PARA FORMACIÓN.

Este derecho se recoge también en el artículo 23 del E.T., y al igual que en el caso anterior, se remite a la negociación colectiva para la regulación de su ejercicio:

*Art. 23 b)*

*“..a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo”*

Dentro de este capítulo pueden contemplarse aquellas acciones formativas de interés prioritario para el trabajador por contribuir a su desarrollo personal y profesional, con independencia de que pudieran tener interés para la empresa al estar, o no, relacionadas con el puesto de trabajo. El hecho de contar con un soporte legal como el ET refuerza este derecho.

Se pueden contemplar varias posibilidades:

- a. especificar tiempo de trabajo y distribución del mismo dedicado a formación:
  - una hora y media diaria durante el tiempo de duración del curso
  - una hora diaria
  - se puede especificar si el tiempo es al inicio o al final de la jornada de trabajo, o durante ésta
- b. Establecer un número de horas anuales, considerando la posibilidad de acumular las horas de más de un ejercicio
- c. Utilizar con mayor profusión los Permisos Individuales de Formación (**PIF**), establecidos en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, que prevén la cobertura de todos los gastos de la empresa

*‘referente a los Permisos Individuales para la Formación, la empresa se compromete a facilitar el acceso a esta modalidad a todas las personas que así lo requieran, siempre que estas estén dentro de los requisitos establecidos en el mencionado acuerdo.’*

- d. Puede valorarse la conveniencia de establecer algunas limitaciones estableciendo un porcentaje máximo de la plantilla que puede ejercer este derecho lo al mismo tiempo, con el fin de que no afectar al desarrollo de la actividad productiva

*‘El porcentaje máximo de personal que puede asistir a cursos de formación en horas de trabajo no superará al 20% de la plantilla, etc.’*

### **1.3 ADAPTACIÓN DE JORNADA Y ELECCIÓN DE TURNO DE TRABAJO**

Tanto la adaptación de jornada como la elección de turno de trabajo son derechos recogidos también en el art. 23 del E.T., y al igual que en los dos casos anteriores se remite su regulación a la negociación colectiva:

- a. *“...preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional”*
- b. *“... a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional”*

Si bien la facultad de ejercicio de estos derechos viene avalada por el propio Estatuto, su regulación en la negociación colectiva permite reforzarlos, dejando al criterio puntual de los negociadores, comité de empresa o comisión de formación la forma de su ejercicio en el día a día.

## **2. ACUERDOS NACIONALES DE FORMACIÓN CONTINUA**

### **2.1 COMISIONES DE FORMACIÓN**

El nuevo modelo de Formación Continua que se desarrollará a partir de próximo año, refuerza el papel de la RLT y de los derechos de los trabajadores en caso de que no exista aquella. Las Comisiones Paritarias de Formación, por su parte, tendrán capacidad decisoria en caso de discrepancia entre la RLT y la empresa o en situaciones de denuncia por parte de los trabajadores. La experiencia acumulada a lo largo del tiempo de desarrollo de los anteriores Acuerdos, debe servir en este marco para ampliar y potenciar el derecho a la formación en el texto de los convenios.

Aparte de la existencia y creación de Comisiones Paritarias Sectoriales de Formación, es importante la constitución de comisiones específicas de Formación en las empresas, con el fin de asegurar el acceso de todos los trabajadores y, en lo posible, su vinculación con la promoción profesional.

Algunas de las regulaciones posibles:

- a. *‘...las organizaciones firmantes del presente convenio reconocen la importancia de la formación permanente de los trabajadores y acuerdan crear una Comisión Paritaria de Formación de la que formarán parte los miembros del comité de empresa y ...*
- b. *...en el seno de las empresas se constituirá una Comisión paritaria de formación con el objeto de fomentar el estudio y seguimiento de la formación profesional continua. Los miembros de esta Comisión en representación de los trabajadores han de ser necesariamente los integrantes del Comité de empresa y los Delegados de personal...*
- c. *Se constituirá una Comisión Paritaria de Empresa, integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los trabajadores, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso, los cursos que sean de interés para la actividad de la Empresa y adecuados para completar la formación del trabajador, y los trabajadores que hayan de participar en los mismos.’*

## **2.2 FUNCIONES DE LAS COMISIONES DE FORMACIÓN – PLANES DE FORMACIÓN**

Una vez contemplada en el texto de los convenios la existencia de comisiones paritarias de formación, el siguiente paso sería establecer cuales deben ser sus funciones o competencias, fundamentalmente en relación con los planes de Formación . En este sentido, se pueden recoger las siguientes posibilidades:

- a. *...sin perjuicio de otras que pudiesen surgir, las funciones y competencias a desarrollar y ejercer por la Comisión, se enumeran como sigue:*
  - 1.- *Detección de necesidades específicas de formación continua en cada área de trabajo, sección o departamento*
  - 2.- *Detección de los destinatarios a formación continua*
  - 3.- *Participación necesaria en el diseño de los planes y acciones formativas*
  - 4.- *Negociar los tiempos destinados a formación Continua*
  - 5.- *Elaboración de los presupuestos, adopción de sistemas de financiación y asignación de costes de las acciones formativas*
  - 6.- *Establecimiento de los sistemas evaluadores de la formación*
  - 7.- *Definición de las acciones específicas para motivar la participación en las acciones formativas*
  - 8.- *Establecimiento de sistemas de validación y conocimiento de la acción formativa*
  - 9.- *recibir información sobre:*
    - *El plan formativo<sup>1</sup> y toda la documentación presentada ante la Fundación Tripartita para el empleo o el INEM. Así como sus modificaciones*
    - *Lista de participantes una vez aprobado el Plan*
    - *Los permisos individuales de Formación autorizados por la empresa’*

---

<sup>1</sup> En el nuevo modelo de FC cambian algunos conceptos: planes de formación (serán acciones formativas), Fundación Tripartita (pasa a llamarse Fundación Estatal para la Formación Continua), etc. La revisión o negociación de nuevos convenios deberá adaptarse a este nuevo marco.

- b. *‘...la Comisión Interna de Formación ostentará la competencia única y expresa para:*

*1.- Emitir el informe de la RLT favorable o no que requiera el desarrollo normativo para los Planes de Empresa*

*2.- Recibir y signar, en su caso, la comunicación a la RLT que requiera el III ANFC para los Planes agrupados*

*En los trámites previstos en los apartados 1 y 2 del presente artículo será necesario e imprescindible que figure la firma del Presidente o Secretario de la Comisión, una vez seguidos los trámites que se exponen en el presente acuerdo’*

- c. *...se creará, a la firma del presente Convenio, una Mesa de Formación Profesional de carácter paritario, que estará compuesta por cuatro miembros designados por la empresa y cuatro por el Comité Intercentros, como miembros de pleno derecho, pudiendo acudir a la misma cuantos técnicos o asesores estimen oportunas las partes. Se reunirá, al menos, una vez por semestre.*

*Las competencias de la Mesa, serán las siguientes:*

*A ) Concretar el plan de formación y aprobarlo, marcando prioridades, junto con las actuaciones necesarias para su elaboración y seguimiento.*

*B ) Proponer acciones formativas.*

*C ) Coordinar las acciones de formación y su financiación.*

*D ) Llevar a la práctica cuantas acciones en materia de formación profesional acuerden las partes’.*

### **3. LA FORMACIÓN COMO INTERÉS COMPARTIDO**

#### **3.1 FORMACIÓN EN TIEMPO DE TRABAJO**

En general se entiende que las acciones de formación promovidas por la empresa o de interés prioritario para la actividad de la misma, deben realizarse preferentemente dentro de la jornada de trabajo, con el fin de que no supongan un sobre esfuerzo añadido a los trabajadores.

Sin embargo, ya sea porque la formación exceda la jornada laboral diaria o por circunstancias de la actividad productiva, se pueden establecer otras alternativas que observen el tiempo de formación como tiempo de trabajo. Entre las posibles regulaciones caben las siguientes:

- a. *‘En los cursos promovidos por el empresario, o de interés prioritario para la empresa, estos deberían realizarse preferentemente en tiempo de trabajo.*

*- ...la Empresa procurará impartir esta formación con habitualidad, dedicando el tiempo preciso, dentro de la jornada laboral.’*

- b. *De no ser exclusivamente en tiempo de trabajo, establecer un porcentaje de tiempo a cargo de la empresa (en jornada de trabajo) y otro del trabajador (de su tiempo libre), retribuyendo, en cualquier caso, el tiempo del trabajador:*

- '100% del tiempo del curso a cargo de la empresa
- 50% del tiempo del trabajador, 50% empresa, etc.'

c. 'especificar un número de horas, días, o semanas al año, dentro del cómputo anual, que se podrán dedicar a la formación; con la posibilidad de acumularse en períodos superiores:

- 180 horas al año
- 20 días al año
- dos semanas al año
- Las horas no utilizadas en un año se podrán acumular al siguiente, etc.'

Las cláusulas sobre la formación en tiempo de trabajo expresan el esfuerzo compartido entre empresas y trabajadores, por lo que son de especial interés sindical.

### **3.2 RETRIBUCIÓN DE LA FORMACIÓN**

En relación con el apartado anterior, cuando la formación no se realiza dentro de la jornada laboral existen diversas fórmulas para la retribución del tiempo dedicado a la misma, o aún cuando efectuándose dentro la jornada se haga en lugar distinto al centro de trabajo.

El criterio, en definitiva, es considerar el tiempo de formación como tiempo de trabajo, por lo que idealmente debería compensarse con tiempo libre, y en todo caso como tiempo retribuido, observando posibles alternativas:

- a. Establecer una cantidad económica por cada hora dedicada a la formación: hora de salario, hora extra u otra cantidad.
- b. Abono de dietas o gastos por desplazamiento
- c. Compensación con tiempo de permiso, etc.

### **3.3 ARTICULACIÓN DE LA FORMACIÓN CON LA PROMOCIÓN Y O LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

Un mayor desarrollo de la negociación colectiva en materia de formación profesional y continua se produce cuando se vincula con la clasificación profesional y en relación con ella, con la promoción profesional a otros grupos o subgrupos profesionales o a otras actividades. Se trata de dotar de mayor equidad y transparencia a los procesos de movilidad interna.

Aunque en este caso la regulación en los convenios analizados es significativamente menor a la de los otros aspectos señalados, existen convenios – de empresa fundamentalmente - que establecen una relación directa entre la formación recibida por los trabajadores, su aprovechamiento y la posibilidad de cubrir las vacantes existentes en la empresa a través de procedimientos objetivos como puede ser el concurso/oposición. Estos convenios muestran que aún siendo este un tema complejo, puede abordarse en la negociación colectiva.

Como ejemplos se describen algunas previsiones de interés para el desarrollo de la formación:

- a. *...la empresa podrá sustituir la oposición por un sistema de evaluación continuada seguida a través de los oportunos cursos de formación...Se garantiza la igualdad de oportunidades al acceso a los cursos de formación cuando la Empresa utilice el criterio de evaluación continua...'*
- b. *...“ La empresa se compromete , con carácter permanente, a impartir cursos de Formación en los diversos departamentos; la asistencia a los mismos por parte de los trabajadores será obligatoria o voluntaria según los casos. La asistencia a los cursos será tenida en cuenta durante los concursos de ascensos para cada categoría...'*
- c. *...cuando se produzcan vacantes en la plantilla, se seguirá el siguiente procedimiento:*
  - *Será requisito indispensable para proceder a tales promociones la asistencia con aprovechamiento a los cursos que se convoquen*
  - *La Comisión de Formación realizará un baremo de puntos que se asignarán a cada curso que se vaya a realizar en la empresa, y asimismo realizará una valoración de puntos necesarios que se tendrán que haber obtenido para optar a un cambio de categoría en el seno de la empresa. - La obtención de estos puntos será requisito indispensable para poder concurrir a las pruebas de capacitación que pudieran convocarse.*
  - *Para proceder a la promoción, los aspirantes deberán someterse a cuantas pruebas de capacitación considere la empresa oportunas...”*
- d. *... acceso a las categorías profesionales. Requisitos*
  - *...El personal que llevase un mínimo de antigüedad en el Departamento de Mantenimiento de cinco años y ostentase la categoría Profesional anterior de 2ª podrá solicitar una especial atención formativa que le posibilite el acceso a la categoría profesional de oficial de 1ª previa acreditación de su idoneidad'...*
- e. *‘Promoción Profesional.- La dirección considera la promoción profesional como medio idóneo para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa... Ascensos*
  - *Las empresas podrán sustituir el concurso/oposición y la evaluación objetiva por un sistema de evaluación de capacitación profesional continuada, seguida a partir de los oportunos cursos de formación continua y ocupacional.*
  - *Se garantizará en cualquier caso la igualdad de oportunidad al acceso a los cursos de formación cuando las empresas utilicen el sistema de evaluación continuada.*
  - *Las empresas no podrán condicionar la promoción de los trabajadores a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, filiación política o sindical; igualmente, respetarán la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna, así como de los trabajadores temporales o eventuales, que sólo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente'*

### 3.4 FORMACIÓN Y CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Un último aspecto a desarrollar en la negociación colectiva, en su carácter más proactivo y anticipador, y en el que los trabajadores ampliarían su capacidad de influencia en el ámbito de las relaciones de trabajo, es el que tiene que ver con la propia organización del trabajo.

Es este un tema casi residual en el conjunto de los convenios analizados, que se aborda generalmente como declaración de intenciones, pero es interesante constatar que esta cuestión se aborda en la negociación colectiva, y es de esperar que vaya tomando cuerpo, forme parte de la realidad y deje de ser mera utopía.

- a. *En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupan, si es procedente, un curso de reconversión o perfeccionamiento a cargo del organismo oficial o propio competente, tendente a conseguir su plena adaptación a las nuevas tecnologías requeridas por el puesto de trabajo. Durante la impartición del mencionado curso, y hasta el transcurso de un plazo máximo de tres meses, el contrato quedará sujeto a lo establecido en el artículo 52.b) del Estatuto de los Trabajadores.*

*Si transcurrido el plazo al que se hace referencia en el párrafo anterior persiste la no adaptación del trabajador al puesto de trabajo, procederá la extinción del contrato por causas objetivas. No obstante, podrá aún el empresario, de modo voluntario y si las circunstancias estructurales de la empresa lo permiten, ofrecer al trabajador un nuevo puesto de trabajo más acorde con sus conocimientos, previa comunicación en ese sentido al Comité de Empresa o Delegados de Personal.*

La negociación de este aspecto debería poder prevenir la discriminación o exclusión de colectivos especialmente sensibles a la innovación tecnológica, como pueden ser los trabajadores de más edad y los de menor cualificación.

## **NUEVO MARCO NORMATIVO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

La entrada en vigor del nuevo modelo de Formación Continua y el desarrollo de la Ley de Cualificaciones y Formación Profesional, deben apreciarse como oportunidades para la ampliación y consolidación de los derechos de formación en la negociación colectiva.

Como se ha descrito, la acción sindical se ha centrado en el desarrollo de los derechos recogidos en el Estatuto y en la Formación Continua promovida en el marco de los Acuerdos de Formación. Sin embargo, el reto se encuentra en articular el ejercicio de derechos recogidos en normativas distintas y sus efectos, fundamentalmente en cuanto al acceso y al reconocimiento de la formación. Ampliar la capacidad de influencia a toda la formación promovida en las empresas es la consecuencia inmediata de este cambio de perspectiva.

El análisis del desarrollo de los derechos de formación en la negociación colectiva, permite un cierto optimismo, porque se observa que es posible mejorar, de forma sustancial, la regulación del ejercicio de los derechos recogidos en la normativa de carácter general. Y ese es el papel de nuestro sindicato, pero ello requiere asumir que la cualificación y su reconocimiento es un tema importante de la acción sindical.

La Secretaría Confederal de Formación está a vuestra disposición para apoyar este trabajo.

<b>CLÁUSULAS</b>	<b>CONVENIOS</b>	<b>REFERENCIA CONVENIO</b>
Permiso para exámenes	<ul style="list-style-type: none"> <li>o CC Estatal de Industrias Cárnicas</li> <li>o CC Estatal de la Industria del Calzado</li> <li>o CC de la Enseñanza Privada de la Comunidad Autónoma del País Vasco</li> <li>o CC del Campo de Badajoz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Art.51-9900875(BOE 25/8/99)</li> <li>o Art.27.12-9900805(BOE 9/8/02)</li> <li>o Art. 45 – 2001</li> <li>o Art. 18 - 2001</li> </ul>
Permiso para formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>o CC Estatal de Empresas de Mediación en Seguros Privados</li> <li>o CC del Comercio de Córdoba</li> <li>o CC de la Hostelería de Valencia.</li> <li>o CC de la Industria Textil y de la Confección</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Art. 28 – 2000</li> <li>o Art. 52 – 1999</li> <li>o Art. 43 – 2001</li> <li>o Art.105-9904975(BOE13/4/2000)</li> </ul>
Adaptación de jornada y elección de turno	<ul style="list-style-type: none"> <li>o CC de Empresas Consignatarias de Buques de Barcelona</li> <li>o CC de VALEO ILUMINACION (Barcelona)</li> <li>o CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales para Arcilla Cocida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Art. 46, b.2-0801515 – 1999</li> <li>o Art. 43.4 – 2001</li> <li>o Art.46-9904935(BOE 29/9/2000)</li> </ul>
Comisiones de Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>o CC del Comercio en General de Guipúzcoa</li> <li>o CC Hostelería de Tenerife</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Art. 43-2000305-2001</li> <li>o Art.35-3800905-2001</li> </ul>
Funciones de las comisiones paritarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>o CC de Consumo S. Coop.Ltda</li> <li>o CC del Comercio en General de Guipúzcoa</li> <li>o Paradores de Turismo de España S.A.</li> <li>o Compañía Internacional de Coches-cama y de Turismo S.A.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Anexo 2, Arts. 1,2,3,4,5 y 6 (BOE 11/2/02)</li> <li>o Art. 43-2000305-2001</li> <li>o Art. 17-9005482-(BOE 12/2/02)</li> <li>o Art. 33 y 34-9001242 (BOE 23/9/99)</li> </ul>

<b>CLÁUSULAS</b>	<b>CONVENIOS</b>	<b>REFERENCIA CONVENIOS</b>
<i>Formación en tiempo de trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ CC de Paradores de Turismo de España, S.A.</li> <li>○ CC de Entidades de Seguros Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Art.28-9005482(BOE 2/12/01)</li> <li>○ Art. 20-9904625(BOE 19/2/01)</li> </ul>
<i>Retribución de la formación</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ CC del personal de tierra de IBERIA L.A.E.</li> <li>○ CC Unidad Editorial, S.A. 02</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Art. 91 –9002660(BOE 7/6/01)</li> <li>○ Art.37.3b-9007592 (BOE 25/2/02)</li> </ul>
<i>Formación, promoción y clasificación profesional:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ CC Supermercados Champion</li> <li>○ CC Casino Gran Madrid</li> <li>○ CC Fomento de Construcciones y Contratas SA Zaragoza</li> <li>○ CC Empresas Concesionarias y Privadas de Aparcamientos de Vehículos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Art.14-9010862 (BOE 20/9/99)</li> <li>○ Art.19-2800452(BOE 12/03/02)</li> <li>○ Art. 74</li> <li>○ Art.43-9911445(BOE 11/3/98)</li> </ul>
<i>Formación y organización del trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ CC Nacional para las Empresas de Publicidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Art. 44 –9904225(BOE 1/7/98)</li> </ul>