

## **ACORD ENTRE EMPRESA I COMITÈ D'EMPRESA PEL QUE FA A FORMACIÓ DEL PERSONAL D'ESTRUCTURA DE LA SOCIETAT REUS ESPORT I LLEURE SA**

### **Introducció**

Reus Esport i Lleure SA és una empresa creada el 1998 per l'Ajuntament de Reus, la plantilla estructural de la qual ha fluctuat al llarg del temps. Es compon de personal provinent de l'Institut Municipal de l'Esport, mitjançant subrogació l'any 2001, i de personal contractat a partir de l'exercici 2000 en diferents moments, en funció dels encàrrecs que la Regidoria d'Esports ha anat fent-li durant aquests anys.

Actualment componen la plantilla estructural de RELLSA 30 persones, amb perfils professionals ben diferenciats en els àmbits de:

- Personal de gestió
- Personal d'atenció esportiva i de lleure
- Personal d'administració
- Personal de serveis tècnics

Històricament RELLSA no ha disposat d'un Pla de Formació. Hi han contribuït els canvis de gerència (7 des de la seva creació), la realitat sempre canviant dels encàrrecs municipals, el fet de no tenir definit el catàleg de llocs de treball i actualment la situació econòmica general i, en concret, la de la societat.

Això no vol dir que no s'hagin dut a terme accions formatives. Segons el recull que consta al Departament de RRHH entre els exercicis 2002 i 2012 s'han dut a terme més de 100 accions formatives a un total de 27 treballadors. El que s'extreu d'aquest recull és la participació varia molt d'un treballador a un altre, tant pel que fa al número d'accions com pel que fa a les hores de formació rebudes.

Amb el present document es pretén establir les bases per donar cobertura formativa a tota la plantilla de la manera més equitativa possible, d'acord als criteris normatius establerts.

La finalitat d'aquesta eina promou millorar les competències i la qualificació i requalificació professional dels treballadors/es en actiu i per a millorar la competitivitat de les empreses i la promoció, social, professional i personal dels treballadors/es en actiu; i que implica un seguiment i avaluació de les accions formatives dutes a terme.

Els objectius del pla de formació són:

- Afavorir l'adquisició i actualització de coneixements i competències clau.
- Adquirir noves competències específiques relacionades amb les demandes del món laboral.
- Afavorir la participació dels treballador/es amb necessitats formatives especials com un factor de manteniment del lloc de treball, de la integració i la cohesió social.
- Facilitar la definició del lloc de treball.

## Legislació aplicable

- El conveni col·lectiu de RELLSA vigent no estableix res pel que fa a la formació.
- L'Estatut dels Treballadors estableix a l'art. 4. Drets Laborals, punt 2, b) el dret a la promoció i formació professional en el treball, inclosa la dirigida a la seva adaptació a les modificacions operades al lloc de treball, així com al desenvolupament de plans i accions formatives tendents a afavorir la seva major empleabilitat.
- Real Decret-Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. L'article 23 del Text Refós de la Llei de L'Estatut dels Treballadors, aprovat per Real Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la següent manera:

### 1. El treballador tindrà dret a:

- a) A gaudir dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, així com a una preferència a escollir torn de treball, si tal és el règim instaurat a l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional
- c) a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional, amb reserva del lloc de treball.
- d) a la formació necessària per a la seva adaptació a les modificacions operades en el lloc de treball. Aquesta formació correrà a càrrec de l'empresa, sens perjudici de la possibilitat d'obtenir a tal efecte els crèdits destinats a la formació. El temps destinat a la formació es considerarà en tot cas temps de treball efectiu.

2. A la negociació col·lectiva es pactaran els termes de l'exercici d'aquests drets, que s'acomodaran a criteris i sistemes que tinguin com a objectiu garantir l'absència de discriminació directa o indirecta entre treballadors d'un i altre sexe.

3. Els treballadors amb almenys 1 any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball, acumulables per un període de fins a cinc anys. La concreció del gaudiment del permís es fixarà de mutu acord entre treballador i empresa.

- La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, a l'art. 19 formació dels treballadors, estableix:
  1. En compliment del deure de protecció l'empresari haurà de garantir que cada treballador rebi una formació teòrica i pràctica suficient i adequada en matèria preventiva, tant en el moment de la seva contractació, de qualsevol modalitat i durada, com quan es produeixin canvis en las funcions que desenvolupi o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en el equips de treballs . La formació haurà d'estar centrada específicament en el lloc de treball o funció de cada treballador, adapta-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres nous i repetir-se periòdicament, si fos necessari.

2. La formació a que es refereix l'apartat anterior haurà d'impartir-se, sempre que sigui possible, dins de la jornada de treball o, en el seu defecte, en altres hores però amb el descompte en aquella del temps invertit en la mateixa. La formació es podrà impartir per l'empresa, per mitjans propis o concertant-la amb serveis aliens i el seu cost no recaurà en cap cas sobre els treballadors.

- Real Decret 395/2007, de 23 de març, pel que es regula el subsistema de formació professional per al treball del Ministeri de Treball i Assumptes Socials
- Ordre TAS/2307/2007, de 27 de juliol, pel que es desenvolupa parcialment el Real Decret 395/2007, per que es regula el subsistema de formació professional per al treball, **en matèria de formació de demanda** i el seu finançament, i es crea el corresponent sistema telemàtic, així com els fitxers de dades personals de titularitat del Servei Públic de Treball Estatal.

### Definició

**Formació de demanda:** La formació de demanda respon a les necessitats específiques de formació de les empreses i treballadors, i està integrada per les accions formatives de l'empresa i els permisos individuals de formació.

Correspon a l'empresa la planificació i gestió de la formació dels seus treballadors, als treballadors la iniciativa en la sol·licitud dels esmentats permisos, i a la representació legal dels treballadors l'exercici dels drets de participació i informació.

- És gratuïta per al treballador
- l'empresa compta amb finançament de la formació a través de la bonificació
- l'empresa cofinança part de la formació
- la bonificació amb que compta l'empresa i el percentatge de cofinançament depèn del número de treballadors i de la cotització a la seguretat social.

### Típus i condicions

Per tal de determinar correctament quins són els drets i deures a complir, tan per part de l'empresa com per part dels treballadors, s'estableixen els següents **típus de formació**:

- **LEGAL**, en compliment de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals i qualsevol altra normativa que calgui complir pel lloc de treball.
- **NECESSÀRIA** pel lloc de treball, a proposta de l'empresa.
- **RECOMANABLE**, a proposta del treballador/empresa
- **PERMISOS INDIVIDUALS DE FORMACIÓ TÈCNICO-PROFESSIONAL**, a proposta del treballador
- **PERMISOS INDIVIDUALS DE FORMACIÓ PERSONAL**, a petició del treballador

### Condicions

| TIPUS | EMPRESA  | TREBALLADORS |
|-------|--|--------------|
| LEGAL | Obligatòria<br>Es fa càrrec de la inscripció i de les dietes *<br>Compensació de les hores d'assistència a raó d'1h per 1h | Obligatòria  |

La formació en matèria de prevenció de riscos laboral per al lloc de treball és obligatòria per als treballadors/es i per a l'empresa.

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>NECESSÀRIA</b>   | Obligatòria, sempre que hi hagi disponibilitat pressupostària.<br>Es fa càrrec de la inscripció.<br>Es valorarà cas per cas si es fa càrrec de les dietes*, en funció de l'horari en que es realitzi.   | Obligatòria   |
| Formació necessària per al lloc de treball, a criteri de l'empresa.   |   |   |
| <b>RECOMANABLE</b>  | Compromís de fer-la, sempre que les dues anteriors estiguin cobertes<br>Es valorarà cas per cas si l'empresa es fa càrrec de la inscripció i/o de les dietes*, en funció de la disponibilitat pressupostària.<br>Es facilitarà, sempre que sigui possible, l'assistència a xerrades, cursos   | Voluntària  |
| Formació addicional, no relacionada amb el lloc de treball, proposada per l'empresa o pel treballador. En cas de renúncia per part del treballador, caldrà que signi un document i es posarà en coneixement del Comitè d'Empresa.   |   |   |
| <b>PERMISOS INDIVIDUALS DE FORMACIÓ TÈCNICO-PROFESSIONAL (relacionada amb el lloc de treball)</b>   | Compromís d'autoritzar-la, sempre que no hi hagi raons organitzatives o de producció que ho facin inviable.<br>Es tindrà en compte el crèdit addicional que s'obtingui de la Fundació Tripartita i es posarà a disposició d'un màxim de 200h laborals per treballador a l'any.<br>Es valorarà cas per cas que l'empresa es faci càrrec d'altres despeses.<br>La formació sempre serà o bé cursos oficials o de títol propi. | A proposta del treballador/a<br>Es fa càrrec de la inscripció, matrícula o quotes |
| D'interès per l'empresa; ha de ser formació necessària per al lloc de treball. Per normativa ha de ser presencial, reconeguda oficialment i no estar inclosa a les accions formatives de l'empresa. En cas que l'empresa denegui el permís ha de motivar-ho.                |   |   |
| <b>PERMISOS INDIVIDUALS DE FORMACIÓ PERSONAL (no relacionats amb el lloc de treball)</b>  | Se'n farà càrrec el treballador del curs.   | A proposta del treballador/a<br>Es fa càrrec de la inscripció, matrícula o quotes |
| A petició del treballador (donada la limitació que aquest tipus de formació té per llei es prioritzarà la formació necessària per al lloc de treball). Per normativa ha de ser presencial, reconeguda oficialment i no estar inclosa a les accions formatives de l'empresa. |   |   |

*Dietes inclou: desplaçament, allotjament i manutenció, sempre que l'horari i lloc de realització de la formació ho faci necessari.*

## Finançament

L'empresa dedicarà tot el saldo disponible de la Fundació Tripartita (càlcul establert anualment per llei a partir de les quotes pagades a la Seguretat Social l'exercici anterior) a les accions formatives, prioritzant la formació en prevenció de riscos laborals i l'establerta per llei, seguint per la que es considera necessària i finalment la que anomenem recomanable. Actualment **per a empreses d'entre 10 i 49 treballadors, està establert un 75% de les base cotització de formació professional de l'exercici anterior.**

Així mateix l'empresa podrà:

- Finançar els costos salarials del treballador amb el crèdit anual de bonificacions (5%) a demés, pot beneficiar-se d'un crèdit addicional previst pels permisos individuals de formació (bossa d'hores).
- Si l'empresa no ha disposat de tota l'ajuda econòmica (crèdit) per accions formatives, pot destinar aquesta quantitat a la realització dels permisos individuals de formació.
- L'import del crèdit addicional, que opera quant es supera el 5% del crèdit anual, serà l'equivalent als costos salarials de les hores del permís (es medeix amb hora i no amb cost econòmic) amb els següents límits:

- d'1 a 9 treballadors: 200 hores
- de 10 a 49 treballadors: 400 hores
- de 50 a 249 treballadors 600 hores

Així mateix la normativa vigent estableix que l'empresa pot finançar el cost salarial dels **permisos individuals de formació** a través del crèdit de bonificació addicional per **un màxim de 200 hores laboral per permís i curs acadèmic/any, amb el límit de** la disponibilitat pressupostària autoritzada anualment a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, que l'Ordre del Ministeri de Treball i Seguretat Social determini. Actualment **per a empreses d'entre 10 i 49 treballadors, està establert un màxim de 400 hores laborals per curs acadèmic o any.**

No hi ha un import fixat anualment en el pressupost de la societat per destinar a formació; es determina per cada acció formativa, en funció de la disponibilitat pressupostària.

L'empresa assumirà la formació obligatòria en matèria de Prevenció de Riscos Laborals i qualsevol altra que s'estableixi per llei relacionada amb els llocs de treball, encara que no disposi de suficient finançament de la Fundació Tripartita.

Cal tenir en compte l'acord signat entre empresa i treballadors, l'11 de novembre de 2010, en l'apartat de mesures d'estalvi de caràcter social es va acordar reduir en un 10% la despesa de formació, mentre estigui vigent el RDL 8/2010. Aquesta reducció fa referència al pressupost anual, sense tenir en compte la formació obligatòria per llei.

Cal tenir en compte que les actuals bases de Fons Social ja determinen unes quantitats per estudis dels treballadors.

### **Compensació d'hores per formació fora de la jornada laboral**

Tota formació que l'empresa posi a disposició dels treballadors/es de REUS ESPORT I LLEURE SA es realitzarà preferiblement dins de l'horari laboral. Quan la formació es realitzi fora de la jornada laboral i sigui LEGAL o INDISPENSABLE pel tipus de tasca que es realitza dins de l'organització, els treballadors/es hauran de realitzar-la.

Aquestes hores es compensaran amb temps equivalent de descans retribuït:

- Quant la formació es faci de dilluns a divendres; es compensarà hora de formació per hora de compensació.
- Quant la formació es faci dissabte/diumenge/festiu; es compensarà hora de formació per 2 hores de compensació

a data límit 2 mesos a partir de la data de finalització del curs de formació, a no ser que per necessitats del servei s'hagin de realitzar més endavant i llavors la direcció ho pactarà individualment amb el/la treballador/a afectat.

Si pel contrari la formació no és obligada per norma legal i es realitza fora de l'horari laboral, no es tindrà dret a compensar amb temps equivalent de descans retribuït i, en aquest cas, l'assistència a la formació serà voluntària.

### **Balanç de les accions formatives**

Durant el primer trimestre de l'any següent es procedirà a fer el balanç de les accions formatives desenvolupades durant l'exercici precedent, posant-lo a disposició del Comitè d'Empresa.

En aquest moment també es procedirà a la revisió de la normativa aplicable.

Les parts es remeten a la normativa legal vigent per a qualsevol aspecte no relacionat en aquest document. Aquest acord garanteix les condicions pactades en ell, excepte que el conveni d'aplicació vigent en cada moment les millori, cas en que prevaldria i serien d'aplicació les condicions més favorables per als treballadors.

I en prova de conformitat signen el present document, per duplicat exemplar, a Reus el dia 9 d'octubre de 2013.

Per l'Empresa

Pel Comitè d'Empresa

**Sr. Luís A. Rodríguez Merayo**  
Gerent Apoderat Reus Esport i Lleure, SA

**Sr. Albert Borredà Besora**  
President Comitè d'empresa