

La formación en la reforma laboral

¿Qué medidas ha adoptado el RD-Ley 3/2012 en relación con la formación de los trabajadores?

MJC Murcia

El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, ha implantado diversas medidas relacionadas con la formación de los trabajadores, siendo el eje básico de la reforma en esta materia el reconocimiento de la formación profesional como un derecho individual. Por lo que se refiere a las medidas concretas:

1. Se da nueva redacción al artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y se incorpora un nuevo derecho del trabajador: a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. Esta formación correrá a cargo de la empresa, y el tiempo a ella destinado se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.
2. Se incluye una medida novedosa. Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.
3. Se prevé que la formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social y que los Servicios Públicos de Empleo efectuarán las anotaciones correspondientes. Las condiciones en que se realizarán estas anotaciones se desarrollarán vía reglamentaria.
4. Se reconoce a los centros y entidades de formación, debidamente acreditados, la posibilidad de participar directamente en el sistema de formación profesional para el empleo, con la finalidad de que la oferta formativa sea más variada, descentralizada y eficiente.
5. Además, se han incluido modificaciones en el contrato para la formación y el aprendizaje. El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo aunque también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando ésta dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional.
6. Por último, la empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo.