

TITULO XIII.-RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES.

Artículo 52.- Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005.

TITULO XIV.-FORMACIÓN

Artículo 53.- Formación en la empresa.

Las partes firmantes del presente convenio consideran la formación de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.

La formación pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales.

Las empresas velarán por que los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.

Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal, con carácter gratuito, para la promoción profesional y capacitación de sus trabajadores.

Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

En materia de formación de los trabajadores, debe tenerse presente el nuevo marco normativo configurado a partir del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, así como las Ordenes Ministeriales que lo desarrollan, que viene a materializar el Acuerdo de Diálogo Social suscrito por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT en este ámbito..

Comisión Paritaria de Formación.

Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, compuesta por un mínimo de dos representantes por cada parte, que tendrá las siguientes funciones:

1. Realizar, por si o a través de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector y sus correspondientes cualificaciones.
2. Promover la elaboración de planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a facilitar la formación profesional.
3. Contribuir al impulso y difusión entre empresarios y trabajadores de acciones formativas para el sector.
4. Colaborar, a requerimiento de las empresas del sector, por si o a través de entidades especializadas, en el diagnóstico de sus necesidades formativas y en el diseño de programas puntuales de formación en las mismas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.
5. Impulsar acuerdos con la Autoridad Educativa correspondiente, con el fin de posibilitar en las mejores condiciones el acceso de los alumnos de Formación Profesional Reglada a las prácticas realizadas en las empresas.