

CATÁLOGO DE FORMACIONES PARA RLPT Y SINDICATOS

SYNDEX CONSULTORES IBÉRICA S.L.

2026

Contenido

>>1 FORMACIONES ECONÓMICO-FINANCIERAS DESDE EL PUNTO DE VISTA SINDICAL	3
1.1. ANÁLISIS ECONÓMICO Y FINANCIERO DESDE LA ACCIÓN SINDICAL	3
1.2. FUNDAMENTOS ECONÓMICOS PARA HACER FRENTE A REESTRUCTURACIONES LABORALES	3
1.3. ¿CÓMO CONDICIONA EL CONTEXTO ECONÓMICO LA ACTIVIDAD DE NUESTRA EMPRESA?	4
1.4. HERRAMIENTAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	5
1.5. CONOCE LAS CLAVES DEL SECTOR PARA FORTALECER TUS COMPETENCIAS COMO RLPT	6
>>2 FORMACIONES RELATIVAS A LA IGUALDAD PROFESIONAL.....	6
2.1. LA AUDITORÍA SALARIAL EN LAS EMPRESAS DESDE EL PUNTO DE VISTA SINDICAL	6
2.2. CONTENIDOS MÍNIMOS DEL DIAGNÓSTICO PREVIO AL PLAN DE IGUALDAD	7
2.3. EL REGISTRO RETRIBUTIVO	8
2.4. EL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	8
2.5. LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	9
2.6. PROTOCOLOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	9
2.7. BUENAS PRÁCTICAS EN PLANES DE IGUALDAD	10
2.8. PLAN LGBTI EN LA EMPRESA: CLAVES SINDICALES PARA NEGOCIAR	10
>>3 FORMACIONES RELATIVAS AL DERECHO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA NACIONAL.....	11
3.1. EL MARCO LEGAL NACIONAL DE INFORMACIÓN Y CONSULTA	11
3.2. EL DERECHO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA: INTERPRETACIÓN JURISPRUDENCIAL	11
3.3. CONCEPTOS BÁSICOS DE FUNCIONAMIENTO PARA UN COMITÉ DE EMPRESA EN ESPAÑA.....	12
>>4 FORMACIÓN PARA MIEMBROS DE COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS: MARCO LEGAL, EL ACUERDO DEL CEE Y CÓMO GARANTIZAR EL BUEN FUNCIONAMIENTO Y LA COORDINACIÓN	13
4.1. EL MARCO LEGAL DE INFORMACIÓN Y CONSULTA	13
4.2. EL ACUERDO DEL CEE Y LA COORDINACIÓN SINDICAL	13
4.3. LOS PROCESOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA ANTE CIRCUNSTANCIAS CONCRETAS Y EN CASOS EXCEPCIONALES	14
4.4. COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS: LA NUEVA DIRECTIVA Y EL BUEN FUNCIONAMIENTO A TRAVÉS DEL ACUERDO.....	15
>>5 FORMACIONES ADAPTADAS A NECESIDADES ESPECÍFICAS	16
5.1. NORMATIVA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA LA ACCIÓN SINDICAL	16
5.2. EL ANÁLISIS DEL CONVENIO COLECTIVO	17
5.3. POSIBILIDADES DE INTERVENCIÓN DE UN CE/CEE EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.....	17
5.4. FORMACIONES ESPECÍFICAS SOBRE NUEVOS PROCESOS ECONÓMICOS GLOBALES: TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y DESCARBONIZACIÓN, DIGITALIZACIÓN E INDUSTRIA 4.0, TRABAJO A DISTANCIA, DILIGENCIA DEBIDA, TELETRABAJO	18



En Syndex creemos firmemente en la importancia de **adaptar cada formación a las necesidades concretas** de las personas y organizaciones participantes. Todas las formaciones descritas en este catálogo están concebidas como marcos flexibles, que pueden ajustarse **en duración y contenidos para responder de manera precisa a vuestras inquietudes y prioridades.**

La experiencia nos demuestra que **cuanto mayor es el tiempo dedicado a la formación, más espacio se abre para la incorporación de ejercicios prácticos y dinámicos** que permiten asentar los conocimientos de forma implícita y significativa. Estos ejercicios no son meras actividades adicionales: son herramientas clave que facilitan la comprensión de los conceptos, su aplicación en el día a día y la consolidación de una cultura sindical más fuerte y proactiva.

Tenemos el convencimiento de que una formación viva y participativa es el mejor camino para construir habilidades sólidas y adaptadas a cada contexto. Por ello, **os animamos a compartir vuestras necesidades e intereses para que podamos diseñar de manera conjunta la formación más eficaz y enriquecedora posible.**

Además, entendemos la importancia de que nuestras formaciones no solo sean útiles, sino también accesibles. **Sabemos que cada contexto es único y que las necesidades de formación pueden variar en función de la situación y los recursos disponibles.** Por eso, estamos a vuestra disposición para encontrar la fórmula que mejor se adapte a vuestras necesidades y objetivos.

>>1 FORMACIONES ECONÓMICO-FINANCIERAS DESDE EL PUNTO DE VISTA SINDICAL

1.1. ANÁLISIS ECONÓMICO Y FINANCIERO DESDE LA ACCIÓN SINDICAL

OBJETIVO

- ▶ Conocer las prerrogativas en materia económica y financiera de los comités de empresa y su fundamentación legal a nivel nacional y europeo.
- ▶ Conocer los principales conceptos de análisis económico y financiero y su uso en las empresas.
- ▶ Entender la construcción de indicadores clave utilizados por las direcciones de las empresas (rentabilidad, EBITDA, cash-flow, endeudamiento, ROE, ROA, etc.) y saber enmarcarlos en la estrategia global del grupo y las tendencias del sector.

CONTENIDO

- ▶ La información y la consulta en el ámbito legal europeo y nacional.
- ▶ Fundamentos en materia económica y financiera.
- ▶ Contextualizar las cuentas de una empresa desde el punto de vista sindical.

1.2. FUNDAMENTOS ECONÓMICOS PARA HACER FRENTE A REESTRUCTURACIONES LABORALES

OBJETIVO

- ▶ Conocer y diferenciar las causas económicas más recurrentes utilizadas por las empresas para llevar a cabo una reestructuración laboral.
- ▶ Conocer los principales conceptos de análisis económico y financiero y su uso en las empresas, así como los indicadores financieros clave utilizados por las direcciones de las empresas, sabiendo enmarcarlos en la estrategia global del grupo y las tendencias del sector.
- ▶ Tener claves para entender cómo se realizan y presentan en una reestructuración laboral los análisis y las previsiones de la empresa para discernir, entre otros, lo estructural de lo coyuntural, una estrategia empresarial de una tendencia de mercado, resultados de explotación de resultados contables.

CONTENIDO

- ▶ El marco legal básico en caso de reestructuraciones.
- ▶ La respuesta sindical ante una reestructuración.
- ▶ Documentos exigidos legalmente al inicio del procedimiento.
- ▶ Análisis y contextualización de los documentos: análisis macroeconómico, del contexto sectorial, de los competidores, de la empresa y del grupo de empresa.
- ▶ La memoria justificativa de la reestructuración.
- ▶ Las medidas de acompañamiento.
- ▶ Anexos: las modificaciones en materia de reestructuraciones de la reforma laboral de 2022, ampliación del marco legal en caso de reestructuraciones, jurisprudencia en materia de reestructuraciones.

1.3. ¿CÓMO CONDICIONA EL CONTEXTO ECONÓMICO LA ACTIVIDAD DE NUESTRA EMPRESA?

OBJETIVO

- ▶ Conocer los factores que inciden en la evolución del contexto económico mundial y regional para conocer el ecosistema en que la empresa realiza su actividad
- ▶ Evaluar las consecuencias de este contexto sobre la empresa y anticipar su estrategia en función de los posibles impactos

CONTENIDO

- ▶ Principales conceptos e indicadores macroeconómicos que determinan el contexto mundial y regional (ciclos económicos, mercado bursátil, PIB, indicadores de consumo, inflación, tipos de cambio, inversión, comercio exterior, precio de materias primas y petróleo, políticas públicas).
- ▶ Los mercados financieros:
 - > ¿Qué son y cómo funcionan?
 - > ¿Cómo condicionan la actividad de las empresas?
- ▶ El contexto económico y los mercados financieros en Europa y en España

1.4. HERRAMIENTAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

OBJETIVO

- ▶ Dotar a la RLPT de herramientas económicas y financieras básicas que les permitan comprender la situación de la empresa a partir de la información contable y los datos disponibles.
- ▶ Conocer y ejercer de forma efectiva el derecho a la información económica y estratégica, así como identificar qué documentos solicitar, cómo interpretarlos y en qué momentos hacerlo dentro del calendario sindical.
- ▶ Analizar la situación económica y organizativa de la empresa en su contexto sectorial y de grupo, comprendiendo sus estrategias y estructuras para anticipar decisiones que puedan afectar a las condiciones laborales.
- ▶ Utilizar los conocimientos económicos como herramienta de negociación colectiva, especialmente en lo relativo a estructura salarial, complementos, incentivos, clasificación profesional, conciliación e igualdad.
- ▶ Negociar mejoras en las condiciones laborales desde una perspectiva integral, que incluyan salario directo, beneficios sociales, tiempo de trabajo, desarrollo profesional y sostenibilidad sindical de las propuestas.
- ▶ Aplicar lo aprendido a través de ejercicios prácticos, análisis de documentos reales y simulaciones, construyendo herramientas útiles y compartidas para el trabajo sindical cotidiano.

CONTENIDO

- ▶ El derecho de información y consulta.
- ▶ Fundamentos económicos y financieros para representantes sindicales.
- ▶ Instrumentos para el ejercicio sindical efectivo.
- ▶ Negociación colectiva con herramientas económicas.

Explicación del contenido a través del Ejercicio 4: negociar con datos.

1.5. CONOCE LAS CLAVES DEL SECTOR PARA FORTALECER TUS COMPETENCIAS COMO RLPT

OBJETIVO

- ▶ Conocer el entorno sectorial de una empresa y cómo condiciona su estrategia.
- ▶ Tomar consciencia de que las decisiones de las empresas se toman cada vez más a nivel europeo o global en lugar de local, lo que requiere un conocimiento sectorial amplio para entender qué decisiones toma la empresa y por qué.
- ▶ Conocer el comportamiento de los competidores de una empresa.

CONTENIDO

- ▶ La situación del sector y los factores que determinan la evolución de las empresas.
- ▶ Análisis resultante del estudio de los elementos de contexto económicos y sectoriales.
- ▶ Comportamiento de las empresas de los participantes en el sector.
- ▶ Análisis del entorno competitivo y estrategias de la competencia.

>>2 FORMACIONES RELATIVAS A LA IGUALDAD PROFESIONAL

2.1. LA AUDITORÍA SALARIAL EN LAS EMPRESAS DESDE EL PUNTO DE VISTA SINDICAL

OBJETIVO

- ▶ Conocer las novedades legislativas en materia de igualdad y sus consecuencias sobre la elaboración de los Planes de Igualdad y el Diagnóstico negociado previo.
- ▶ Comprender los principios de igualdad, transparencia retributiva e “igual retribución por trabajo de igual valor”.
- ▶ Identificar las herramientas proporcionadas por la nueva legislación para conseguir una igualdad retributiva efectiva en la empresa.
- ▶ Aprender los conceptos claves del proceso de elaboración de un Registro Retributivo.
- ▶ Conocer el funcionamiento de las herramientas públicas del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- ▶ Identificar los posibles riesgos y obstáculos durante el proceso de elaboración del Registro Retributivo.
- ▶ Ser capaz de interpretar los datos salariales en clave de igualdad.



CONTENIDO

- ▶ El marco jurídico general de los planes de igualdad y el diagnóstico de igualdad previo.
- ▶ El principio de igualdad retributiva en las empresas y transparencia retributiva y su relación con el principio de “igual salario para trabajo de igual valor”.
- ▶ El Registro Retributivo.
- ▶ El Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.
- ▶ La Auditoría Retributiva.

2.2. CONTENIDOS MÍNIMOS DEL DIAGNÓSTICO PREVIO AL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO

- ▶ Comprender el papel clave del diagnóstico previo en la elaboración y eficacia de un Plan de Igualdad.
- ▶ Conocer los contenidos mínimos que exige la normativa vigente para un diagnóstico previo.
- ▶ Identificar la información y datos que deben recopilarse y analizarse para garantizar un diagnóstico riguroso.
- ▶ Revisar las claves sindicales y la participación de la RLPT en la elaboración y validación del diagnóstico.

CONTENIDO

- ▶ El marco jurídico general de los planes de igualdad y el diagnóstico de igualdad previo.
- ▶ El principio de igualdad retributiva en las empresas y transparencia retributiva y su relación con el principio de “igual salario para trabajo de igual valor”.
- ▶ Elementos mínimos exigidos en el diagnóstico previo.
 - > Caracterización de la plantilla.
 - > Procesos de selección, contratación, formación y promoción.
 - > Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo.
 - > Condiciones de trabajo.
 - > Ejercicios corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - > Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - > Medidas de conciliación y corresponsabilidad.
 - > Violencia de género, comunicación inclusiva y lenguaje no sexista.
- ▶ Buenas prácticas y recomendaciones.

2.3. EL REGISTRO RETRIBUTIVO

OBJETIVO

- ▶ Profundizar de manera específica en el registro retributivo para dotar de mayores conocimientos y capacidades prácticas a las personas participantes.
- ▶ Conocer las obligaciones legales del registro retributivo.
- ▶ Comprender el contenido mínimo exigido y los requisitos de transparencia.
- ▶ Identificar cómo utilizar el registro como herramienta para la igualdad y la negociación colectiva.

CONTENIDO

- ▶ Las herramientas para la igualdad.
- ▶ El registro retributivo: objetivo y ámbito de aplicación; contenido del registro retributivo; derechos de las personas trabajadoras en materia de igualdad retributiva; claves sindicales.

2.4. EL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

OBJETIVO

- ▶ Profundizar de manera específica en el sistema de valoración de puestos de trabajo para dotar de mayores conocimientos y capacidades prácticas a las personas participantes.
- ▶ Conocer el sistema de valoración de puestos de trabajo como herramienta esencial para la igualdad retributiva.
- ▶ Identificar los factores de valoración y los procedimientos correctos.
- ▶ Detectar limitaciones habituales y claves sindicales para su correcta aplicación.

CONTENIDO

- ▶ Las herramientas para la igualdad.
- ▶ El sistema de valoración de puestos de trabajo: objetivo y ámbito de elaboración; factores de valoración; análisis de los resultados de la herramienta SVPT; limitaciones de la herramienta SVPT; claves sindicales.

2.5. LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

OBJETIVO

- ▶ Profundizar de manera específica en la auditoría retributiva como parte final del proceso retributivo para dotar de mayores conocimientos y capacidades prácticas a las personas participantes.
- ▶ Entender la auditoría retributiva como herramienta de diagnóstico en los Planes de Igualdad.
- ▶ Conocer los pasos y requisitos para su correcta elaboración.
- ▶ Identificar el umbral del 25% y las justificaciones objetivas necesarias.
- ▶ Aprender las claves normativas y sindicales para exigir la justificación de las brechas inferiores al 25%.
- ▶ Vincularla con el registro retributivo y el sistema de valoración de puestos de trabajo.

CONTENIDO

- ▶ Las herramientas para la igualdad.
- ▶ La auditoría retributiva: características generales de la auditoría retributiva; el umbral del 25% en la diferencia retributiva y la existencia o no de discriminación; la relación entre la auditoría retributiva y los datos recabados en el registro retributivo y en el sistema de valoración de puestos de trabajo; claves sindicales.

2.6. PROTOCOLOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO

- ▶ Conocer el marco legal de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.
- ▶ Identificar su papel como herramienta dentro de los Planes de Igualdad.
- ▶ Revisar las claves sindicales para su implementación y seguimiento.

CONTENIDO

- ▶ Marco jurídico de la igualdad de género y la igualdad retributiva.
- ▶ Herramientas para la igualdad y su inclusión de los protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

2.7. BUENAS PRÁCTICAS EN PLANES DE IGUALDAD

OBJETIVO

- ▶ Conocer experiencias y medidas que han demostrado ser eficaces en otros Planes de Igualdad.
- ▶ Identificar cómo trasladar estas buenas prácticas a la realidad de la empresa.
- ▶ Revisar claves sindicales para la negociación de medidas en el Plan de Igualdad.

CONTENIDO

- ▶ Marco jurídico de la igualdad de género y la igualdad retributiva.
- ▶ Del diagnóstico previo y la auditoría retributiva al plan de igualdad: un proceso integral.

2.8. PLAN LGBTI EN LA EMPRESA: CLAVES SINDICALES PARA NEGOCIAR

OBJETIVO

- ▶ Comprender las identidades y conceptos relacionados con el colectivo LGBTI, identificando discriminaciones.
- ▶ Ubicar el marco legal identificando las obligaciones de la Ley 4/2023 y del Real Decreto 1026/2024 y diferenciar el Plan LGBTI del Plan de Igualdad.
- ▶ Explicar con datos actuales la necesidad de mediadas LGBTI en la empresa y utilizar evidencias europeas y españolas sobre discriminación y acoso para priorizar riesgos y justificar acciones preventivas.
- ▶ Diseñar un Plan LGBTI que traduzca el análisis de las empresas en materia LGBTI en medidas con responsables, plazos, recursos e indicadores de proceso, resultado e impacto.
- ▶ Otorgar capacidad para negociar y redactar cláusulas construyendo una plataforma sindical con argumento jurídico, organizativo y de coste-beneficio.
- ▶ Estructurar un protocolo contra el acoso LGBTI definiendo circuitos de actuación, garantías, medidas cautelares, confidencialidad y coordinación.

CONTENIDO

- ▶ Glosario LGBTI y marco normativo: internacional, europeo, estatal y autonómico.
- ▶ ¿Por qué es necesario el avance en derechos y medidas de protección al colectivo LGBTI?
- ▶ El Plan LGBTI en la empresa: definición, medidas, protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGBTI.



>>3 FORMACIONES RELATIVAS AL DERECHO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA NACIONAL

3.1. EL MARCO LEGAL NACIONAL DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

OBJETIVO

- ▶ Mejorar el conocimiento de los derechos de las personas trabajadoras en las empresas.
- ▶ Analizar las posibles evoluciones de la práctica de funcionamiento del CE teniendo en cuenta el marco legal y las buenas prácticas observadas en otros casos.

CONTENIDO

- ▶ La construcción del derecho de información y consulta de las personas trabajadoras y su RLPT y el marco legal establecido a nivel europeo.
- ▶ El marco jurídico de la información y la consulta a nivel nacional: transposición de la directiva 2002/14 y art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.
- ▶ Aplicación a casos concretos y ejemplos de buenas prácticas en el ámbito de la información y la consulta de las personas trabajadoras.

3.2. EL DERECHO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA: INTERPRETACIÓN JURISPRUDENCIAL

OBJETIVO

- ▶ Dar a conocer las decisiones jurisprudenciales que refrendan los derechos de las personas trabajadoras y sus representantes en materia de información y consulta.
- ▶ Fortalecer la confianza de las personas trabajadoras en la invocación de sus derechos de información y consulta ante los tribunales.

CONTENIDO

- ▶ Fundamento legal de los derechos de información y consulta.
- ▶ Las principales sentencias europeas que amparan los derechos de información y consulta de las personas trabajadoras (efecto útil, procesos de I/C, derechos del CEE en caso de fusión y adquisición, confidencialidad, etc.).
- ▶ Las principales sentencias a nivel nacional (ultraactividad, nivel de información adecuado, consulta de buena fe, procesos de fusión y adquisición, vulneración del derecho a huelga, efecto útil, confidencialidad, despidos colectivos).



3.3. CONCEPTOS BÁSICOS DE FUNCIONAMIENTO PARA UN COMITÉ DE EMPRESA EN ESPAÑA

OBJETIVO

- ▶ Identificar y conocer el marco legal aplicable al Comité de Empresa y sus implicaciones prácticas (derechos, deberes y límites).
- ▶ Identificar las diferentes instancias de representación de las personas trabajadoras, sus prerrogativas, derechos y obligaciones.
- ▶ Conocer los derechos de información, consulta y participación de las personas trabajadoras en el seno de una empresa.
- ▶ Comprender la lógica y el funcionamiento de la negociación colectiva en España: niveles, materias, legitimación y relación con el CE.
- ▶ Aplicar criterios de buenas prácticas para un funcionamiento efectivo: planificación, preparación de reuniones, toma de acuerdos, documentación, seguimiento y comunicación, coordinación con el Comité de Empresa Europeo.
- ▶ Trasladar la normativa a herramientas concretas, estableciendo rutinas y documentos básicos.

CONTENIDO

- ▶ Marco legal del Comité de Empresa.
- ▶ Instancias de representación de las personas trabajadoras.
- ▶ Negociación colectiva en España: lo esencial para un CE nacional.
- ▶ Buenas prácticas de funcionamiento del Comité de Empresa.

>>4 FORMACIÓN PARA MIEMBROS DE COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS: MARCO LEGAL, EL ACUERDO DEL CEE Y CÓMO GARANTIZAR EL BUEN FUNCIONAMIENTO Y LA COORDINACIÓN

4.1. EL MARCO LEGAL DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

OBJETIVO

- ▶ Conocer la articulación del CEE en base a la Directiva 2009/38.
- ▶ Mejorar el conocimiento de los derechos de las personas trabajadoras en las empresas.
- ▶ Analizar las posibles evoluciones del funcionamiento del CEE teniendo en cuenta el marco legal y las buenas prácticas observadas en otros comités.
- ▶ Entender que el marco legal de cada país condiciona la postura de las personas miembros del CEE, así como las posibilidades de acción en cada país.

CONTENIDO

- ▶ El marco legal europeo de la información y la consulta de las personas trabajadoras y sus representantes en la empresa.
- ▶ El marco legal nacional de la información y la consulta de las personas trabajadoras y sus representantes en la empresa.
 - > Los sistemas de representatividad vigentes en Europa y sus impactos sobre el funcionamiento del CEE.
 - > El marco legal nacional de información y consulta.

4.2. EL ACUERDO DEL CEE Y LA COORDINACIÓN SINDICAL

OBJETIVO

- ▶ Revisión del marco jurídico.
- ▶ Mejorar el funcionamiento del CEE a partir de buenas prácticas existentes.
- ▶ Mostrar que el buen funcionamiento de un CEE ante un proceso de información y consulta depende de una buena coordinación entre los niveles europeo y nacional.

CONTENIDO

- ▶ Un buen acuerdo CEE como elemento clave para un buen trabajo inicial.
 - > El contenido del acuerdo según la Directiva 2009/38
 - > Análisis de los acuerdos de CEE de las personas participantes: aspectos positivos y negativos.
 - > Presentación de buenas y malas prácticas en los acuerdos de constitución de CEE y consecuencias en la práctica.
 - > Mejorar el funcionamiento del CEE a partir de buenas prácticas existentes.
- ▶ Coordinación y articulación entre los diferentes niveles de representación de las personas trabajadoras.

4.3. LOS PROCESOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA ANTE CIRCUNSTANCIAS CONCRETAS Y EN CASOS EXCEPCIONALES

OBJETIVO

- ▶ Revisión del marco jurídico.
- ▶ Mejorar el funcionamiento del CEE ante procesos de reestructuración, fusión o adquisición, traslados de actividad, despidos colectivos, etc.

CONTENIDO

- ▶ Cómo llevar a la práctica un proceso de información y consulta en caso de circunstancias excepcionales como reestructuraciones, fusión o adquisiciones, etc.
 - > Los métodos para mejorar un proceso de información y consulta paso a paso: recogida de información, evaluación de la situación, procedimiento ante la falta de información, inicio y desarrollo del procedimiento de información y consulta, dictamen del CEE en un proceso de consulta, el papel del CEE tras la aprobación de una decisión empresarial...
 - > Exposición de buenas prácticas del CEE para afrontar dichos procesos.

4.4. COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS: LA NUEVA DIRECTIVA Y EL BUEN FUNCIONAMIENTO A TRAVÉS DEL ACUERDO

OBJETIVO

- ▶ Dotar a la RLPT de conocimientos y herramientas para comprender la nueva directiva de Comités de Empresa Europeos y trasladarla al funcionamiento real.
- ▶ Identificar las principales novedades de la nueva directiva respecto a la Directiva 2009/38 y al conjunto del marco de información y consulta en la UE.
- ▶ Comprender el impacto de la nueva directiva en la constitución del CEE, los procesos de información y consulta, y la articulación entre el nivel europeo, nacional y local.
- ▶ Analizar el funcionamiento de un CEE: composición, comité restringido, recursos, expertos, derecho a la formación, confidencialidad, coordinación... y detectar puntos fuertes y débiles desde una perspectiva sindical.
- ▶ Valorar críticamente acuerdos de CEE reales: identificar buenas y malas prácticas.
- ▶ Adquirir conocimientos y herramientas para negociar acuerdos de CEE útiles para la RLPT.
- ▶ Construir de forma colectiva un “modelo de acuerdo marco” de CEE que sirva como guía sindical para futuras negociaciones o revisiones de acuerdos existentes.

CONTENIDO

- ▶ **La nueva directiva y el marco jurídico de los CEE**
 - ▶ Funcionamiento de los CEE en la práctica
 - ▶ Composición y recursos.
 - ▶ Procesos de información y consulta.
 - ▶ La confidencialidad.
 - ▶ Comité Restringido.
 - ▶ Intervención de expertos.
 - ▶ Coordinación interna y externa del CEE.
- ▶ **Taller de acuerdos de CEE y propuestas para un acuerdo óptimo**
 - ▶ Qué es un “buen acuerdo de CEE” desde la óptica sindical.
 - ▶ Análisis comparado de acuerdos (trabajo en grupos).
 - ▶ Puesta en común y construcción de un “decálogo de buenas prácticas”.

>>5 FORMACIONES ADAPTADAS A NECESIDADES ESPECÍFICAS

5.1. NORMATIVA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA LA ACCIÓN SINDICAL

OBJETIVO

- ▶ Identificar el derecho a la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental.
- ▶ Comprender el marco europeo y estatal de Prevención de Riesgos Laborales, a través de la Directiva 89/391 y la Ley 31/1995.
- ▶ Identificar los derechos de las personas trabajadoras y las obligaciones de la empresa en materia de PRL.
- ▶ Entender cómo debe darse la información, consulta y participación, y el papel clave de la RLPT en materia preventiva.
- ▶ Aprender cómo funcionan los servicios de prevención y cuáles son sus funciones.
- ▶ Reconocer las diferentes instancias administrativas que intervienen en el control del cumplimiento de la PRL.

CONTENIDO

- ▶ Directiva Europea 89/391
- ▶ Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
 - > Derechos de las personas trabajadoras y obligaciones para la empresa.
 - > Obligaciones de las personas trabajadoras y el derecho a la formación.
 - > Información, consulta y participación de las personas trabajadoras y sus representantes.
 - > Servicios de prevención.
 - > Instancias administrativas encargadas de la verificación del cumplimiento de las medidas de PRL.

5.2. EL ANÁLISIS DEL CONVENIO COLECTIVO

OBJETIVO

- ▶ Conocer el marco jurídico de la negociación colectiva y los diferentes niveles de convenios colectivos.
- ▶ Identificar las diferentes instancias de representación de las personas trabajadoras, sus prerrogativas, derechos y obligaciones.
- ▶ Conocer los derechos de información, consulta y participación de las personas trabajadoras en el seno de una empresa.
- ▶ Familiarizarse con la estructura y contenidos de un convenio colectivo que permita una lectura ágil, la detección de los puntos débiles y la mejora de sus contenidos.
- ▶ Conocer los pasos y requisitos necesarios para el registro y depósito de convenios colectivos.
- ▶ Aprender a extraer información del RegCon.
- ▶ Comprender cómo se articula un conflicto colectivo y cuál es el papel de la RLPT.

CONTENIDO

- ▶ El marco legal de la negociación colectiva en España atendiendo a las particularidades de cada uno de los niveles de negociación: nacional, sectorial y/o de rama, nivel de empresa.
- ▶ Las instancias de representación de las personas trabajadoras en la empresa distinguiendo entre los dos tipos de representación (Representación unitaria y Representación sindical): Derechos, Obligaciones, Funcionamiento y Competencias.
- ▶ Análisis de la estructura general de un convenio colectivo y de las diferentes materias que se pueden regular. Buenas prácticas.
- ▶ El procedimiento de registro, depósito y publicación de convenios y acuerdos colectivos: el RegCon.
- ▶ El marco legal de los conflictos colectivos y el papel de las instancias de representación de las personas trabajadoras.

5.3. POSIBILIDADES DE INTERVENCIÓN DE UN CE/CEE EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

OBJETIVO

- ▶ Entender las nuevas obligaciones y compromisos que las empresas deben adquirir en materia de responsabilidad social corporativa.
- ▶ Facilitar herramientas a las personas trabajadoras para que participen en esta dimensión y hagan seguimiento de los objetivos de responsabilidad social corporativa de sus empresas.



CONTENIDO

- ▶ Explicación de las nociones básicas de la RSC conforme a las nuevas directivas europeas CSRD y CS3D y los impactos sobre ellas de la propuesta del paquete Ómnibus para simplificar y armonizar la regulación al respecto.
- ▶ Análisis de los principales contenidos de las directivas, las exigencias que comportan, los plazos de aplicación y los pasos a seguir en esta materia por parte de las empresas en un futuro próximo.
- ▶ Facilitar la comprensión de las posibles palancas de acción, participación y seguimiento de los RLPT de manera que colaboren de forma activa en el cumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas.
- ▶ Evaluación de la utilidad de estas obligaciones para mejorar, no solo el cumplimiento de objetivos medioambientales, sino también su aplicabilidad en la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de toda la cadena de valor y el respeto de los derechos y la salud de las comunidades afectadas por las prácticas empresariales.

5.4. FORMACIONES ESPECIFICAS SOBRE NUEVOS PROCESOS ECONOMICOS GLOBALES: TRANSICION ENERGÉTICA Y DESCARBONIZACIÓN, DIGITALIZACION E INDUSTRIA 4.0, TRABAJO A DISTANCIA, DILIGENCIA DEBIDA, TELETRABAJO

OBJETIVO

- ▶ Entender la dimensión del proceso a corto, medio y largo plazo en términos económicos y sociales: oportunidades y retos.
- ▶ Entender las declaraciones y compromisos que adquiere la empresa y lo que implican para la misma.
- ▶ Facilitar medios de acción a las personas trabajadoras para que participen de esta dimensión y hagan seguimiento de los objetivos de la empresa.

