

Estimados afiliados:

Muchos de vosotros os estáis dirigiendo al Sindicato sobre el denominado "*PACTO DE PERMANENCIA*" que sistemáticamente la empresa exige y aplica con ocasión de cualquier habilitación o formación que os imparte, indicándoos que debéis firmar una permanencia por un plazo de 2 años, es decir, impidiéndoos una baja voluntaria durante ese periodo, so pena de tener que indemnizar a la empresa, si ejercéis en dicho periodo la baja voluntaria.

A estos efectos, os debemos indicar que el Pacto de Permanencia es legal y que, efectivamente, esta regulado en el art. 21.4 del E.T., pero dicho esto, la práctica que la empresa exige es manifiestamente ABUSIVA, os explicamos:

1º.- La ley indica que la exigencia de permanencia va condicionada a recibir una especialización profesional. Y la empresa de forma interesada confunde y mezcla lo que es una formación profesional con lo que puede ser en muchas ocasiones una simple habilitación, es decir, un trámite de carácter administrativo que requiere una actualización de la habilitación correspondiente, pero que no conlleva ninguna formación o especialización novedosa respecto de la que se posee, en cuyo caso entendemos que no cabe exigir el Pacto de Permanencia alguno.

2º.- La empresa, en un claro abuso de derecho, fija el plazo de permanencia en el máximo: 2 años. Nada impide que el Acuerdo de Permanencia pueda ser por un plazo inferior a 2 años. E intencionadamente mencionamos la palabra *Acuerdo*, porque dicho Pacto es fruto de un Acuerdo entre las partes, es decir, que la empresa no puede imponer un plazo determinado y muchísimo menos el máximo del mismo: debéis y podéis negociar ese periodo de permanencia.

3º.- El Pacto de Permanencia, una vez pactado con la empresa, no impuesto por ésta, caso de ser incumplido por el trabajador, faculta a que la empresa pida resarcimiento de daños y perjuicios, que no tiene que ser el coste del hipotético curso recibido – incluso

a veces el coste es inexistente, porque puede formar parte del leasing de compra de un helicóptero u otro - sino aquel que prudente y razonadamente fije el Juez, aunque mayoritariamente se asimila al coste del curso.

4º.- Dentro de estas formaciones que pueden dar lugar al Pacto de Permanencia, no se encuentran la formación continua de un trabajador, o el periodo de adaptación del trabajador a un nuevo puesto de trabajo, o los cursos de reconversión o reciclaje.

Por tanto, lo importante es que sepáis que ni el Periodo de Permanencia puede ser fijado unilateralmente por la empresa ni un cursillo de formación es equiparable a una habilitación administrativa o a otros, y como no cabe generalizar, la solución a cada uno de los problemas que se planteen debe ser estudiada de forma específica, para lo que será conveniente que cuando surja el problema os pongáis en contacto con el Sindicato, para que os derive la consulta a nuestros servicios jurídicos.

**SLTA**  
C.I.F. G-87171377

Fdo. Don Esteban Sánchez del Campo  
Secretario General SLTA