

**CUADERNOS  
DE  
INFORMACIÓN  
SINDICAL**

**Estudio de situación  
de la formación profesional  
en la Negociación Colectiva  
de Extremadura  
en el año 2009**

**Estudio de situación  
de la formación profesional  
en la Negociación Colectiva  
de Extremadura  
en el año 2009**

Edita: CCOO de Extremadura  
Elabora: CCOO de Extremadura

Abril 2011  
Imprime: Indugrafic Artes Gráficas  
Depósito Legal: BA-278-11

## ÍNDICE

Presentación.....	.....
Introducción .....	.....
1. Objetivos.....	.....
2. Universo de la Población Asalariada .....	.....
3. Datos de la Formación Profesional en la Negociación Colectiva en el Ámbito Sectorial, Provincial y de Empresa.....	.....
Bloque I. Acceso a la Empresa y Contratación.....	.....
Bloque II: Organización del Trabajo.....	.....
Bloque III. Formación Profesional .....	.....
Bloque IV. Permisos y Licencias.....	.....
Bloque V. Ascensos y Promociones.....	.....
Bloque VI. Representación Legal de Trabajadores.....	.....
4. Conclusiones Globales .....	.....
5. Propuestas para la Interlocución Social y Negociación Colectiva en la Cualificación Profesional.....	.....





## Presentación

La necesidad de promover un nuevo modelo económico más social y sostenible debe contar, inevitablemente, con un tejido productivo que fundamente su competitividad y productividad en la cualificación permanente de sus trabajadores y trabajadoras y no en una carrera recurrente hacia la reducción de costes sobre la base de una caída permanente de los salarios.

Conocer qué peso damos en Extremadura a la formación profesional a través de la negociación colectiva de carácter autonómico, provincial o de empresa, nos reflejará la importancia que se concede a la cualificación de más de 190.000 trabajadores y trabajadoras que dependen de ella. Los resultados que aquí se exponen, nos debe conducir a una profunda reflexión a todas las partes, de cuáles deben ser las estrategias compartidas a través de una negociación colectiva; más activa y coherente con un patrón de producción más acorde con la sostenibilidad de nuestra economía regional, interrelacionada cada vez más en una economía globalizada.

Desde CC.OO. de Extremadura, consideramos que el desarrollo de la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la F.P., con su desarrollo normativo en nuestra Comunidad Autónoma, es una referencia que debe ser contemplada en el marco de la Negociación Colectiva en Extremadura porque nos permite centrar objetivos, planificar actuaciones y resolver déficit estructurales en nuestro mercado de trabajo, caracterizado por una deficitaria cualificación en sectores con escaso valor productivo y con necesidades de mejora en aquellos que deben ser fuerza motriz de nuestra economía. El Pacto por la Formación Profesional de Extremadura y su concreción a través del II Plan de Cualificaciones Profesionales de Extremadura 2010-2013 nos mandata a empresarios y trabajadores a recorrer un trayecto de nuevas apuestas que incidan en una adecuación de la formación a un proyecto de nuestra comunidad más diversificado en lo económico y más igualitario en lo social, donde el conocimiento sea considerado fundamental en la mejora de la productividad de nuestras empresas.

La formación, no puede seguir contemplándose como un coste laboral, debiendo incardinarse en el seno de la empresa como eje central en su dinamización y como instrumento para la mejora del progreso laboral, profesional y social de todos los trabajadores y trabajadoras. Desde CC.OO. de Extremadura, hacemos una apuesta decidida por la formación como estrategia estructural en la nego-

ciación colectiva; sobre todo, en un momento, donde nos estamos jugando el futuro de la misma.

El “*Estudio de situación de la formación en la negociación colectiva del 2009 en Extremadura*” que presentamos, se ha centrado en analizar, dentro de la estructura y el contenido de los convenios autonómicos, provinciales y de empresa en Extremadura, cómo se recogen y se expresan los aspectos referidos a seis bloques de contenidos: acceso a la empresa, organización del trabajo, permisos, promoción o el papel de la Representación Legal de los Trabajadores con respecto a la formación en la empresa. Estos Bloques de referencia se toman del estudio: *Formación Profesional y Negociación Colectiva*, editado por la Confederación de CCOO, cuya autora es Julia Frías, y que nos ha servido como metodología de trabajo. Un trabajo que ha costado horas de esfuerzo y que, sin duda, una parte importante se debe a las compañeras Noemí Risueño y Lara Rocha; que han realizado un trabajo sistemático, convenio a convenio, para poder llegar a conclusiones y poder elaborar propuestas de futuro.

**Miguel Coque Durán**  
**Secretario de Formación y Empleo de CCOO de Extremadura**

## Introducción

La Formación Profesional se hace cada día más necesaria tanto para afrontar los cambios organizativos y tecnológicos en el ámbito productivo como la mayor incertidumbre en el empleo, por todo ello debemos abordarla como un derecho de todos los trabajadores y trabajadoras.

El marco normativo de referencia para el desarrollo de este derecho es el establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, La Ley 5/02 de las Cualificaciones y la F.P. y los Acuerdos de Formación para el Empleo firmados en febrero de 2006, que se trasladan a norma estatal con vigencia a partir de enero de 2007, prorrogados a partir del 1 de enero de 2011 y con una inminente negociación entre las partes, porque están en una situación transitoria de prórroga.

El Estatuto de los Trabajadores remite a la negociación colectiva la regulación del ejercicio efectivo del derecho al permiso para la realización de exámenes, para la realización de estudios académicos y de formación profesional, la preferencia en la elección de turno de trabajo y la adaptación de la jornada laboral. En la negociación colectiva se trataría de mejorar la articulación, en los distintos ámbitos, de los derechos e instrumentos previstos para ampliar la participación en la formación de los trabajadores y trabajadoras.

Por su parte, la Ley de Cualificaciones establece el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones, constituido por una serie de instrumentos (Catálogo Nacional de Cualificaciones, Títulos y Certificados Profesionales asociados al Catálogo, Centros Integrados,...), cuyo fin es facilitar el acceso a la formación profesional en cualquier momento de la vida laboral.

En la Declaración para el Diálogo Social en Extremadura 2007, la Junta de Extremadura, CC.OO, UGT, y CREEX, marcaron compromisos, en el ámbito laboral, con la sociedad extremeña determinando que, para la creación de empleo de calidad, era importante alcanzar un **Pacto por la Formación Profesional en Extremadura**, que se formalizó en 2008 y que ha sido concretado en el **II Plan de las Cualificaciones Profesionales de Extremadura 2010-2013**, facilitando éste una oferta formativa con impacto directo sobre la cualificación profesional de las personas trabajadoras. Tanto la CREEX, como UGT y CC.OO, como organizaciones participantes en la redacción de este II

Plan, hemos manifestado nuestra voluntad de potenciar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente en materia de formación profesional -Desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones, Certificaciones Profesionales, Acreditación a través de la experiencia profesional, Permisos Individuales de Formación...- ajustándola en la **negociación colectiva** de carácter autonómico, provincial y de empresa a sus singularidades sectoriales.

Con la firma del Pacto por la Formación Profesional en Extremadura se ponía de manifiesto la importancia que para la Junta de Extremadura, CC.OO, UGT, CREEX y la FEMPEX tiene la Formación Profesional, trasladando al conjunto de la sociedad extremeña el papel clave que ha de tener en el mercado laboral de Extremadura. Pero para su efectiva aplicación, se establecía como elemento clave el nivel de compromiso de todos los firmantes en el desarrollo de las mejoras en el ámbito laboral, considerándose imprescindible que los agentes sociales y económicos llegáramos a acuerdos afines a la estrategia del pacto en una **mesa de diálogo social bipartita**, para poner en valor la Formación Profesional y cumplir sus objetivos.

Después de dos años, tras la firma del Pacto por la Formación Profesional en Extremadura, el resultado no puede ser más desolador y desde CCOO de Extremadura, con este estudio, trasladamos al conjunto de los firmantes, la urgente necesidad que tiene nuestro tejido productivo de abordar estrategias de negociación que nos conduzcan a un resultado próximo al que nos comprometimos y que suscribimos: facilitar el ejercicio del derecho a la formación profesional en el seno de la empresa, exigencias de cualificación y de formación en la mejora de los procesos productivos, mejora de las ofertas de formación profesional y establecer una planificación y gestión vinculada a la competitividad de las empresas y al desarrollo de las carreras profesionales de los trabajadores.

En el mismo, se reclamaba como seña **de identidad**, entre otras, la implicación de las organizaciones sindicales y empresariales en la definición de las necesidades de formación y de cada competencia profesional requerida, en las actuaciones sectoriales, transversales o territoriales a desarrollar, en la ejecución de acciones formativas de calidad o en la inclusión o potenciación de la formación en la negociación colectiva, contemplándose la cualificación necesaria para el acceso al primer empleo, la formación permanente, la recualificación y actualización de la formación, las necesidades de recualificación detectadas en los nuevos escenarios sectoriales de trabajo, especialmente en los

definidos por los sectores estratégicos de nuestra economía, tal y como acordamos en el Pacto Social de Extremadura.

## **Análisis territorial y sectorial de la formación profesional en el seno de la empresa en Extremadura, en la negociación colectiva.**

### **1. Objetivo:**

Dado que el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) se establece como referente tanto para el mundo laboral como para el mundo educativo, es preciso saber en qué medida en los convenios colectivos se hace referencia a estas cualificaciones establecidas en el SNC y en qué medida se requieren para la organización del trabajo en la empresa.

Los objetivos globales de este estudio han sido:

1. Obtener datos cuantitativos de los indicadores investigados en cada uno de los seis bloques establecidos:
  - Bloque 1. Acceso a la empresa y contratación.
    - Pruebas de acceso
    - Contempla contratos para la formación y especifica criterios salariales y de formación.
  - Bloque 2. Organización del trabajo
    - Contempla criterios de selección
    - Contempla cualificación específica para los grupos y categorías establecidas en convenio.
  - Bloque 3. Formación Profesional.
    - Contempla contenidos específicos de formación para el desempeño del puesto de trabajo o para otro.
    - Contempla formación teórico-práctica en Prevención de Riesgos laborales.
    - Contempla formación dirigida a la obtención de un certificado de profesionalidad que capacite para el desarrollo de una actividad laboral.

- Contempla el diseño, planificación y evaluación de Planes de Formación.
  - Contempla el convenio la adscripción a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua u otros similares.
  - Bloque 4. Permisos y licencias.
    - Contempla la ausencia justificada para concurrir a exámenes para la obtención de títulos académicos o profesionales.
    - Contempla la posibilidad de elegir turno de trabajo por razón de estudios.
    - Contempla el derecho a la formación que promocióne la empresa en situación de excedencia.
    - Contempla formación en función de grupos y categorías profesionales.
    - Contempla la solicitud el permiso individual de formación según art. 12.3 del R.D. 395/2007
    - Contempla la formación obligatoria dentro de la jornada de trabajo
    - Contempla la formación fuera de la jornada de trabajo. Si es así: a cambio de dinero, de vacaciones
    - Contempla la vía de financiación de la formación en la empresa.
    - Contempla compromiso de financiación según art. 13 y 17 del RD 395/2007
  - Bloque 5. Ascensos y promociones.
    - Contempla que la formación que se imparte está directamente ligada con posibilidades reales de promoción.
  - Bloque 6. Representación Legal de los Trabajadores -R.L.T.-
    - Contempla la participación de la R.L.T. en el diseño, planificación y evaluación de Planes de Formación, según art. 15 RD 395/2007 - Información a la R.L.T. y Artículo 16 de la Orden TAS/2307/2007 - Información a la representación legal de los trabajadores y resolución de las discrepancias-
2. Ser punto de partida para fijar los déficits en cuanto a formación en el seno de las empresas y servir como herramienta para acompañar a la

R.L.T. en la elaboración de propuestas en el marco de la Negociación Colectiva en Extremadura.

3. Proponer, sobre las deficiencias observadas, propuestas de mejora en cada uno de los sectores y convenios, como puede ser la definición de certificados profesionales o itinerarios formativos a incluir en posteriores negociaciones colectivas.

El S.N.C. es relativamente joven y aún no están publicadas todas las cualificaciones. A fecha de diciembre de 2010, de las 679 Cualificaciones Profesionales contempladas en el Catalogo Nacional, hay 159 Reales Decretos de Certificados de Profesionalidad publicados.

A través del análisis de situación realizado, podemos concretar la foto fija y estado actual del tratamiento de los temas de formación en el mundo de las empresas extremeñas. Si valoramos la formación profesional y, en definitiva, la cualificación profesional como un elemento clave, entre otros, para mejorar la competitividad y productividad de nuestro tejido productivo, en el articulado de los convenios colectivos debería reflejarse con claridad estos contenidos.

El trabajo a desarrollar se centrará en analizar, dentro de la estructura y el contenido de los convenios autonómicos, provinciales y de empresas vigentes en Extremadura, cómo se recogen y se expresan los aspectos referidos a seis bloques de contenidos enumerados. Estos Bloques de referencia se toman del estudio: *Formación Profesional y Negociación Colectiva*, editado por la Confederación de CCOO, cuya autora es Julia Frías, y que en este caso analiza el contenido de los convenios colectivos sectoriales de carácter estatal, en relación con la formación.

Todos estos aspectos se han analizado desde el punto de vista de la formación, intentando responder a si en el marco de la negociación sectorial y territorial, empresarios y sindicatos mostramos o no, sensibilidad a una herramienta como es la formación profesional como elemento de mejora y valor añadido de la productividad.

Para este estudio, hemos tomado la información actualizada del conjunto de convenios colectivos vigentes a través de la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura ([www.frlex.es](http://www.frlex.es))



## **2. Universo de la población asalariada en Extremadura:**

En 2009, el número de trabajadores y trabajadoras afectados por convenios colectivos sectoriales de carácter autonómico o provincial, según el Informe Estadístico sobre Negociación Colectiva, elaborado por el Consejo de Relaciones Laborales de Extremadura, era de **184.491 trabajadores-as**, sobre un universo de trabajadores asalariados en la región de 307.340. Por lo tanto, se infiere que un 60,17% del personal asalariado en nuestra comunidad autónoma estaba bajo el paraguas de la negociación colectiva de carácter territorial. En correspondencia, eran **38.174 empresas** adscritas a este marco de negociación.

En relación a la negociación colectiva de empresas son **8.466 trabajadores-as** afectados por los convenios colectivos que arrojan la interlocución en **103 empresas extremeñas**.

### **Relación de Convenios estudiados:**

#### **Convenios Sectoriales y de Empresa de ámbito autonómico:**

- Convenio Colectivo del “Campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura”.
- Convenio Colectivo de la empresa “Industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados de Extremadura”.
- Convenio Colectivo de la empresa “Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales, de la Sociedad Pública de Radiodifusión Extremeña, SAU y de la Sociedad Pública de Televisión Extremeña, SAU”.
- Convenio Colectivo de la empresa “Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Extremadura”.
- Convenio Colectivo de la empresa “Cruz Roja Española de Extremadura”.
- Editorial Extremadura, S.A.
- Convenio Colectivo de la empresa “Distribuciones y transportistas de productos petrolíferos, S.A. DITRASA”.
- Convenio Colectivo de empresas de “Captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales de Extremadura”.
- Convenio Colectivo de la empresa “Fomento de construcciones y contratas, S.A.”.
- Convenio Colectivo de la empresa “Fresenius Medical Care, S.A.”

- Convenio Colectivo de la empresa "Phermodiálisis, S.A."
- Convenio Colectivo de la empresa "Río Sertel S.L."
- Convenio Colectivo de la empresa "Seragua, S.A."
- Convenio Colectivo de la empresa "Servicios y Gestión S.L. SERYGES"
- Convenio Colectivo de la empresa "Tobai, S.L."

### **Convenios Sectoriales Provincia de Badajoz:**

- Comercio de Alimentación (mayor y menor) provincia Badajoz
- Comercio de la Madera, el mueble y la marquetería de la provincia de Badajoz
- Comercio de ópticas de la provincia de Badajoz
- Comercio del calzado, piel y artículos de viaje de la provincia de Badajoz
- Comercio del Metal de la provincia de Badajoz
- Comercio Textil (mayor y menor) de la provincia de Badajoz
- Sector de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Badajoz
- Derivados del Cemento de la provincia de Badajoz
- Sector de Hostelería de la provincia de Badajoz
- Industria de la Madera de la Provincia de Cáceres
- Industrias de Panadería de la provincia de Badajoz
- Trabajadores de la industria del Corcho de San Vicente de Alcántara
- Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz
- Sector de Pompas Fúnebres de la provincia de Badajoz
- Servicio de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Badajoz
- Transporte de Viajeros por Carretera en la provincia de Badajoz
- Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Badajoz

### **Convenios Sectoriales Provincia de Cáceres**

- Convenio Colectivo de trabajo provincial para las "Agencias Distribuidoras Oficiales de Gas Butano"
- Convenio Colectivo de trabajo para el sector del "Comercio en General de la provincia de Cáceres"
- Convenio Colectivo de trabajo del sector de la "Construcción y Obras Públicas para Cáceres y Comarca"
- Convenio Colectivo de derivados del Cemento para la provincia de Cáceres
- Convenio Colectivo Provincial de "Hostelería de Cáceres"
- Industrias del Sector del Corcho para la provincia de Cáceres

- Industrias Siderometalúrgicas para Cáceres y su provincia
- Industria de la Madera para la provincia de Cáceres
- Industrias de panaderías de la provincia de Cáceres
- Empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales de la provincia de Cáceres.
- Limpieza Pública, riegos, recogida de basuras y limpieza y conservación del alcantarillado para la ciudad de Cáceres
- Limpieza pública, riegos y recogida de basuras, tratamiento de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado de la provincia de Cáceres (excepto Cáceres capital)
- Oficinas y Despachos para la provincia de Cáceres
- Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Cáceres
- Transporte de viajeros por carretera para la provincia de Cáceres

#### **Convenios de Empresa de la provincia de Badajoz:**

- Convenio Colectivo de la empresa “A.G. Cementos Balboa, S.A.”.
- Convenio Colectivo de la empresa “A.G. Siderurgia Balboa, S.A.”.
- Convenio Colectivo de la empresa “Alfonso Gallardo, S.A.”.
- Convenio Colectivo de trabajo “Albie, S.A.”
- Convenio Colectivo de la empresa “Aqualia Gestión Integral del Agua S.A.”.
- Convenio Colectivo de trabajo “Arcobel pavimentos S.A.”
- Convenio Colectivo de la empresa “Asecork, S.A., CEE”.
- Convenio Colectivo de la empresa “Axom Piqueras, S.A.”.
- Convenio Colectivo de la empresa “Ba Vidrio, S.A.”.
- Convenio Colectivo de trabajo para la empresa “Bigmat Tevisa S.A.”.
- Convenio Colectivo de trabajo “Centros e instalaciones Asistenciales ASISA, S.A., Clínica los Naranjos de Badajoz”
- Convenio Colectivo del “Ilustre Colegio de Abogados de Badajoz”.
- Convenio Colectivo del trabajo del “Colegio Oficial de farmacéuticos de la Provincia de Badajoz”.
- Convenio Colectivo de trabajo “Compagni extremeña Du Lieges S.L.”
- Convenio Colectivo de la empresa “Comunidad General de Regantes del Canal de Orellana”.
- Convenio Colectivo de la empresa “Comunidad de Regantes de Badajoz, Montijo y Talavera la Real”.
- Convenio Colectivo de la empresa “Confederación de Organizaciones Empresariales de la provincia de Badajoz”.
- Convenio Colectivo de la empresa “Consorcio Ciudad Monumental,

Histórico-Artística y Arqueológica de Mérida”

- Convenio Colectivo de la empresa “Corchos Mérida S.A.”
- Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “Corchos La Dehesa S.L.”.
- Gran Casino de Extremadura, S.A.
- Deutz-Diter,S.A.

### **Convenios de Empresa de la provincia de Cáceres**

- Asociación para el Desarrollo Integral de Sierra de Gata (ADISGATA)
- Agroexpansión. S.A.
- Asociación Provincial de Cultivadores de Tabaco en Cáceres
- Autobuses Urbanos del Sur S.A. (en su centro de trabajo de Cáceres)
- Cámara de Comercio de Cáceres
- Canal de Isabel II de la provincia de Cáceres
- Catelsa Cáceres S.A.
- Centro de trabajo Virgen de Guadalupe de la empresa Ibérica de Diagnóstico y Cirugía S.L
- II Convenio Colectivo del Club de Tenis Cabezarrubia
- Club Polideportivo Encinar de Cáceres
- Colegio Provincial de Abogados de Cáceres
- Comunidad de Regantes de Valdecañas
- Comunidad de Regantes del Embalse de Borbollón y Rivera de Gata de Moraleja.
- Comunidad de Regantes Margen Derecha del Alagón
- Comunidad de Regantes Margen Izquierda del Pantano de Rosarito
- Comunidad Regantes margen Izquierda Río Alagón
- Oficina Provincial Cruz Roja Española en la provincia de Cáceres
- Estación de Autobuses de Cáceres SA
- EXTRECAR S.L
- Grupo Estrella 10 SA y Servicios de Seguridad del Complejo Hospitalario de Cáceres
- HIPER TAMBO SL
- Industrias y Promociones Alimenticias SA (INPRALSA), de su centro en Miajadas
- Logística y Acondicionamientos Industriales SAU (LAINSA). (C.N. de Almaraz)
- Nestle España S.A de Miajadas
- Norba Club de Golf de Cáceres
- San Isidoro de Miajadas, Sociedad Cooperativa Limitada

- Servex SA a efectos de Limpieza del Hospital Ntra. Sra. De la Montaña
- Servex SA a efectos de Limpieza del Hospital San Pedro de Alcántara
- Servicios Extremeños SAU. Personal de Limpieza adscrito al Hospital Virgen del Puerto de Plasencia

### **3. Datos de formación profesional en relación a la negociación colectiva en el ámbito autonómico, provincial y de empresa**

#### **Bloque 1. Acceso a la empresa y contratación.**

Se trata de analizar y determinar en qué medida se establecen requisitos de cualificación, titulación o certificación profesional, para ocupar un puesto de trabajo según cada uno de los convenios estudiados. Requisitos en términos de cualificación, que cada trabajador debería de poseer, tanto para acceder a la empresa como para estar incluido en uno u otro grupo profesional.

El expresar debidamente estos requerimientos podría hacer más transparente el acceso a los puestos de trabajo y al mismo tiempo, valorar la cualificación que han adquirido los trabajadores y trabajadoras, además de discriminar positivamente a aquéllos que han participado en un proceso de formación, frente a los que no lo han hecho.

- **Contratos de formación:** Se ha de analizar en qué medida en los convenios colectivos se trata este tema con mayor amplitud de lo que dice expresamente la Ley, en los aspectos relacionados con la formación que se debe impartir, el tipo de formación en función de los puestos a los que se dirige, etc.
- **Contratos en prácticas:** Del mismo modo, se analizará cómo se aborda el tema y si va más allá de la legislación, o se limita a recoger escuetamente lo que dice en la Ley.

La reciente puesta en marcha de la **Ley 35/2010** reforma del mercado de trabajo, afecta al subsistema de formación profesional para el empleo como los contratos formativos, certificados de profesionalidad, colectivos prioritarios jóvenes, desempleados, trabajadores de la construcción, Real Decreto implantación Sistema Nacional Cualificaciones, nos obliga en el futuro más inmediato a contemplar su desarrollo.

**Disposición adicional segunda. Formación teórica en los contratos para la formación.**

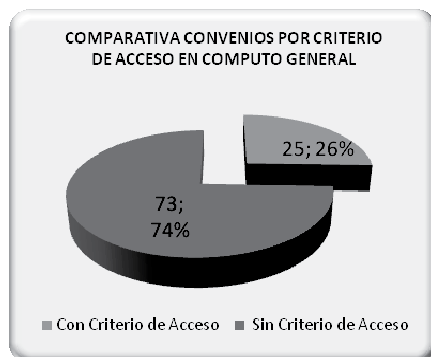
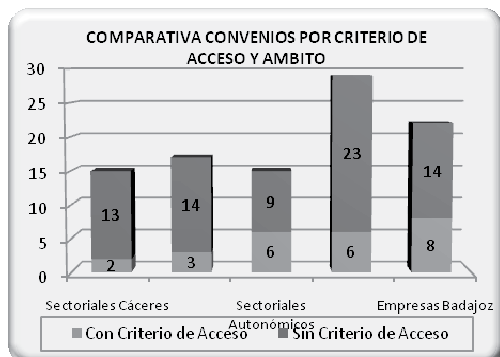
1. Sin perjuicio del desarrollo reglamentario del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de la formación profesional para el empleo, y en particular de su artículo 27, referido a la formación teórica de los contratos para la formación, el Gobierno, a través del **Ministerio de Trabajo e Inmigración**, establecerá procedimientos que flexibilicen y faciliten a los empresarios la impartición de la correspondiente formación teórica a los trabajadores contratados para la formación, especialmente en el supuesto de empresas de hasta 50 trabajadores.

**1.1 Acceso a la Empresa**

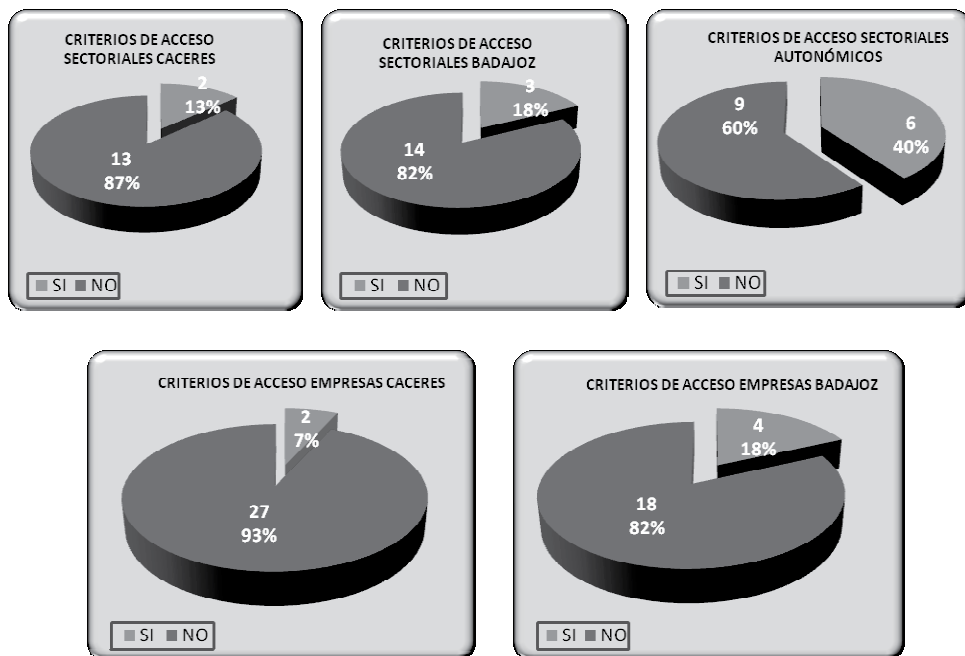
Se puede contabilizar el número de Convenios Colectivos que mencionan o establecen algún criterio de acceso a la empresa relacionado con la FORMACIÓN Y/O CUALIFICACIÓN PROFESIONAL.

EXISTENCIA DE CRITERIOS DE ACCESO A LA EMPRESA			
AMBITO	SI SE MENCIONAN	NO SE MENCIONAN	TOTALES
Sectoriales Cáceres	2 (13,3%)	13 (86,7%)	15
Sectoriales Badajoz	3 (17,6%)	14 (82,4%)	17
Sectoriales Autonómicos	6 (40%)	09 (60%)	15
Empresas Cáceres	6 (20,6%)	23 (79,4%)	29
Empresas Badajoz	8 (36,3%)	14 (63,7%)	22
<b>TOTALES</b>	<b>25 (25,5%)</b>	<b>73 (75,5%)</b>	<b>98</b>

**DATOS EN CÓMPUTO GENERAL**



## DATOS POR ÁMBITO DE APLICACIÓN



El **grado de especificidad** en cuanto a las pruebas de acceso varía de unos Convenios a otros de ahí que podamos extraer el tipo de pruebas que recogen los convenios para evaluar la cualificación de los trabajadores previo a su acceso al puesto de trabajo.

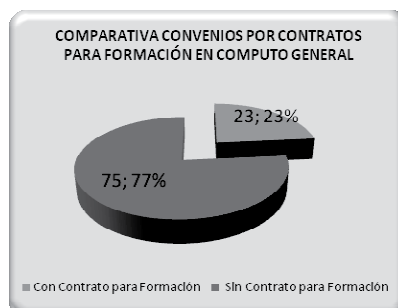
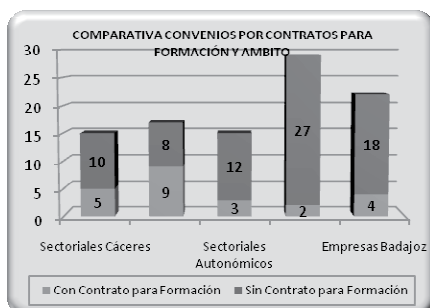
ÁMBITO	Pruebas Teóricas	Pruebas Prácticas	Teórico-Prácticas	No especificadas	% sobre total Convenios estudiados
Sectoriales Cáceres			1	1	13,3 % (15)
Sectoriales Badajoz			3		17,6% (17)
Sectoriales Autonómicos			1	5	40% (15)
Empresas Cáceres			1	5	20,6% (29)
Empresas Badajoz			1	7	36,3% (22)
<b>TOTALES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7 (7,1%)</b>	<b>18 (18,4%)</b>	<b>25,51% (98)</b>

## 1.2 Contratación relacionada con la Formación

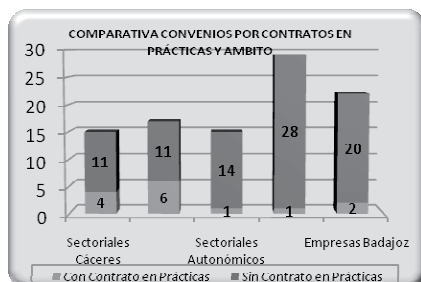
Se trata de contabilizar el número de contratos de formación y en prácticas que se mencionan en los diferentes convenios colectivos.

TIPO DE CONTRATO DE ACCESO					
AMBITO	Contrato para la Formación		Contrato en Prácticas		Total Convenios estudiados
	SI	NO	SI	NO	
Sectoriales Cáceres	5 (33,3%)	10	4 (26,6%)	11	15
Sectoriales Badajoz	9 (52,9%)	8	6 (35,3%)	11	17
Sectoriales Autonómicos	3 (20%)	12	1 (6,6%)	14	15
Empresas Cáceres	2 (6,9%)	27	1 (3,4%)	28	29
Empresas Badajoz	4 (18,1%)	18	2 (9%)	20	22
<b>TOTALES</b>	<b>23 (23,5%)</b>	<b>75 (76,5%)</b>	<b>14 (14,3%)</b>	<b>86 (85,7%)</b>	<b>98</b>

### CONTRATOS DE FORMACIÓN. DATOS EN CÓMPUTO GENERAL

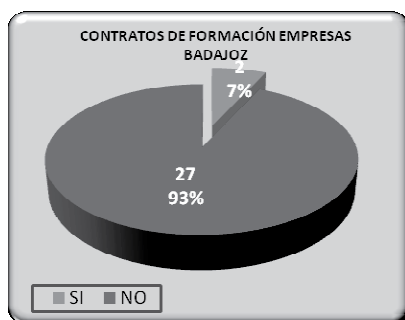
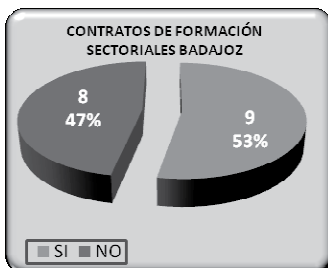
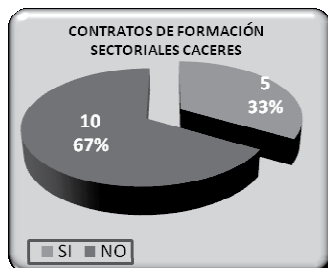


### CONTRATOS EN PRÁCTICAS. DATOS EN CÓMPUTO GENERAL





## CONTRATOS DE FORMACIÓN. DATOS POR ÁMBITO DE APLICACIÓN



## CONTRATOS EN PRÁCTICAS. DATOS POR ÁMBITO DE APLICACIÓN



### Conclusiones:

- El acceso a la empresa en Extremadura está determinado por otros factores que no tienen que ver con la cualificación en un 75,5% (73 convenios de 98).
- Son los **Convenios Autonómicos**, con un **40%** (6 de 15 convenios), los de Empresa de la provincia de Badajoz, con un 36%, los convenios que fijan en mayor medida las condiciones de acceso a la empresa con respecto relacionados con la cualificación, mientras el resto mantiene homogeneidad en su escasa exigencia, siendo el caso de los Sectoriales de Cáceres el de menor porcentaje, con un 13%.
  - Las pruebas de acceso “no especificadas” en convenios son la más referenciadas en un 18,4% (18 convenios de 98), seguidas de las pruebas teórico-prácticas en un 7,1% (7 convenios de 98).
- En relación al acceso a la empresa a través de contratos de formación, explicitando tipo de formación, tiempos dedicados a la misma, los porcentajes son de 23,5% (23 convenios de 98) para los contratos en práctica y del 14,3% (14 convenios de 98)
  - Son los Sectoriales de Badajoz 52,9 (9 convenios de 17), los que referencian aspectos relacionados con los Contratos de Formación y en los Convenios de Empresas de Cáceres, con un 6,9% (2 convenios de 29), y los de Convenios de Empresa de Badajoz, con un 18,1, 4% (4 convenios de 22), los de menor definición.
  - En el caso de los Contratos en Prácticas, se reproduce el esquema con respecto a los contratos en formación, siendo los Sectoriales de Badajoz con un 35,3% (6 convenios de 17 convenios) los que definen aspectos relacionados con la contratación en Prácticas, manteniendo la misma debilidad en los Convenios de Empresa de Cáceres con un 3,4% (1 convenio de 29) y en los de Badajoz con un 9% (2 convenios de 22).

### Recomendaciones:

- Hacer la observancia del desarrollo reglamentario de la Ley 35/2010 en cuanto a medidas flexibilizadoras para facilitar a las empresas la formación teórica de los trabajadores contratados, especialmente para las empresas de menos de 50 trabajadores.
- Introducir cláusulas que normalicen la financiación de las empresas relativas al coste de la formación teórica mediante bonificaciones en las

cotizaciones empresariales a la S.S., vía formación profesional para el empleo. La reforma laboral lo contempla.

- Determinar los Certificados de Profesionalidad que puedan estar relacionados con el interés productivo de la empresa y que puedan determinar contratación en prácticas.
- Determinar los Certificados de Profesionalidad que pueden fomentarse desde la empresa en los Contratos de Formación
- Recoger cuándo y cómo debe ser realizada la formación teórica que la persona contratada deberá recibir y expresar en el contrato el horario asignado a la formación.
- Explicitar en el convenio que las personas contratadas bajo una modalidad deberán realizar los cursos de formación acordados por la R.L.T. y la empresa.
- Recogen, en el texto del convenio, todas las categorías profesionales y en cuáles de ellas pueden ser suscritos los contratos de formación.
- Definir las funciones de las personas que ejerzan las funciones de tutor de los contratos de formación, asignado un máximo de trabajadores a tutorizar.

### **Buenas prácticas:**

- **Artículo 18. Contratación.**

*18.1. Cuando, por necesidades de la Empresa, sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores del número de puestos y de sus características.*

*18.2. Antes de proceder a la contratación exterior serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal de centro.*

*18.3. En aquellos casos de plazas de nueva creación, se publicarán en el tablón de anuncios y en todos los servicios, estableciéndose un plazo de admisión de solicitudes de cinco días.*

*18.4. En todo caso, tendrán preferencia para el ingreso en la Empresa aquellos que hayan desempeñado funciones de carácter temporal fijo de períodos discontinuos; en prácticas, en formación o a tiempo parcial.*

**Convenio Colectivo de la empresa "Río Sertel, S.L.". Expte.: 81/008/2007. (2008060449)**

- **Artículo 5. Ingreso en el trabajo.** 2. *Se establecen, no obstante, las siguientes condiciones para el ingreso de nuevo personal de la empresa: a) Los ingresos de nuevo personal se llevarán normalmente a efecto por las categorías inferiores dentro de cada profesión. b) Podrá ingresar personal del exterior en puesto de superior categoría en*

*los casos en que no se disponga de personal de interior con aptitudes de capacidad probada para ocupar las plazas en cuestión, o en el caso de que el personal interior capacitado no pueda abandonar su puesto de trabajo sin menoscabo del funcionamiento de la industria. c) Podrá ingresar personal del exterior en casos de necesidad de una especialidad concreta. d) El ingreso de los solicitantes lo decidirá la Empresa en función del resultado de los **exámenes o de las aptitudes para el puesto o de las condiciones personales y profesionales de cada aspirante**. El **Comité de Empresa** podrá presentar su propio informe sobre los solicitantes, teniéndose en cuenta dicho informe para la valoración total.* **Convenio de Empresa A.G. CEMENTOS BALBOA, S.A**

- **Artículo 9. Empleo. Contratos formativos:**

*Nos remitimos a la regularización prevista en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en lo referente a retribución, que se acuerda en los siguientes términos: Prácticas: Se abonará el 60% durante los tres primeros meses, y el **100% hasta el final del contrato**, del salario correspondiente a la categoría profesional en que sea contratado por esta modalidad formativa. **La Comisión Paritaria del Acuerdo** será la encargada de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado mediante la modalidad del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación. **Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Fresenius Medical Care, S.A.”, para la Comunidad Autónoma de Extremadura. Expte.: 81/011/2009. (2009063241)***

- **Artículo 28. Contratación y empleo. Contrato de trabajo para la formación:**

*Número de contratos que podrán realizarse: En centros de trabajo hasta 5 trabajadores: 1 empleado en formación. En centros de trabajo a partir de 6 trabajadores, si existe plan formativo de empresa o ésta está acogida a uno agrupado, el 20% de la plantilla de dicho centro, redondeado al alza. De no existir tal plan de formación, el porcentaje será del 10% de la plantilla.*

**Convenio Colectivo de Trabajo de “Comercio textil (mayor y menor) de la provincia de Badajoz”. Expte.: 06/015/2010. (2010061102)**

## **Bloque 2. Organización.**

**Clasificación profesional:** Cómo se establecen los diferentes grupos profesionales, qué valor se da a la cualificación profesional, si dicha cualificación se asocia a titulaciones de forma expresa o a cualificaciones adquiridas a lo largo del empeño profesional.

Éste bloque está relacionado con la necesaria cualificación que debe tener un trabajador para su incorporación a un puesto de trabajo.

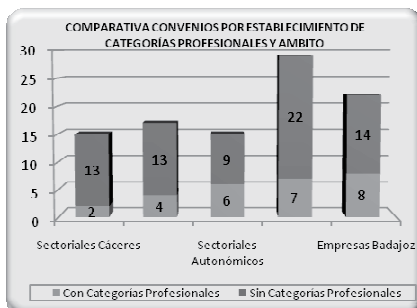
El Sistema Nacional de las Cualificaciones es una oportunidad para avanzar en la definición de funciones que deben tenerse en cuenta a la hora de concretar la organización de la Clasificación Profesional. La definición de las competencias en cada una de las categorías profesionales en términos de “aptitudes”, “conocimientos” y “referencias al puesto de trabajo”, sin duda, valorizaría el desempeño del trabajador en el seno de la empresa. De esta forma, las cualificaciones establecidas en el SNC pueden ser orientativas, ya que en dichas cualificaciones se establecen las “realizaciones profesionales” y los “criterios de realización” y que definen las tareas que se les encomiendan a las personas asignadas a determinados grupos profesionales.

La coherencia entre las cualificaciones definidas en el Sistema Nacional de Cualificaciones y las necesidades reales demandadas en formación por las empresas está respaldada por la intervención de una representación por sectores en los requisitos reclamados para cubrir un determinado puesto.

### **Cualificación específica para los Grupos Profesionales**

<b>CUALIFICACIÓN ESPECÍFICA PARA LOS GRUPOS PROFESIONALES</b>			
<b>AMBITO</b>	<b>SI SE MENCIONAN</b>	<b>NO SE MENCIONAN</b>	<b>TOTALES</b>
Sectoriales Cáceres	2 (13,3%)	13 (86,7%)	15
Sectoriales Badajoz	4 (23,5%)	13 (76,5%)	17
Sectoriales Autonómicos	6 (40%)	09 (60%)	15
Empresas Cáceres	7 (24,1%)	22 (75,9%)	29
Empresas Badajoz	8 (27,3%)	14 (72,7%)	22
<b>TOTALES</b>	<b>27 (27,5%)</b>	<b>71 (72,5%)</b>	<b>98</b>

## DATOS EN CÓMPUTO GENERAL



## DATOS POR ÁMBITO DE APLICACIÓN



## TABLA DE DATOS ESPECÍFICOS: TIPO DE CUALIFICACIÓN ESTABLECIDA POR GRUPOS PROFESIONALES

TIPO DE CUALIFICACIÓN ESPECÍFICA PARA GRUPOS PROFESIONALES					
ÁMBITO	Cualificación General	Cualificación Específica	Conocimiento Adquirido Experiencia	Otros	Total Convenios estudiados
Sectoriales Cáceres	2		2		15
Sectoriales Badajoz	4	1	4		17
Sectoriales Autonómicos	2	7			15
Empresas Cáceres	5	1	3	1	29
Empresas Badajoz	2	10			22
<b>TOTALES</b>	<b>15 (15,3%)</b>	<b>19 (19,4%)</b>	<b>9 (9,2%)</b>	<b>1 (1%)</b>	<b>98</b>

### Conclusiones:

- En la organización del trabajo, los requisitos de cualificación que debe tener un trabajador para su incorporación a un puesto de trabajo no se especifican en el 72,5% de los convenios estudiados (71 de 98 convenios)
- Solo, en el caso de los Sectoriales Autonómicos, el porcentaje de 40% (6 convenios de 15) muestra un nivel medio.
- Los porcentajes mostrados por los Convenios Sectoriales de la Provincia de Cáceres, con un 13,3% (2 convenios de 15), muestran los datos más bajos y negativos, al contemplar este indicador estudiado.
- Tan solo un 27,5% de los convenios (27 convenios de 98) plantea dentro de su clasificación profesional, formación requerida para el desempeño de una categoría profesional.
  - De ellos, el 15,3% requieren cualificación general
  - El 19,4% cualificación específica.
  - El 9,2% cualificación adquirida a través de la experiencia.

### Recomendaciones:

- Establecer equivalencias entre la clasificación profesional y la concreción de las competencias desarrolladas en cada una de las cualificaciones, a través de “realizaciones profesionales” y “criterios de realización”
- Concretar **competencias** para cada una de los grupos profesionales, pudiendo concretar las unidades de realización en cada uno de los puestos.
  - Definir competencias técnica sobre la base de la formación reglada o sobre las cualificaciones definidas en la Ley 5/2002 de la F.P. y de las Cualificaciones Profesionales. Grado de especialización, experiencia práctica
  - Definir competencias directivas y en relaciones humanas para cada uno de los grupos profesionales.
- Articular sectorialmente a través de la negociación con la Junta de Extremadura, la solicitud de convocatorias de acreditación de la cualificación
- Especificar para cada uno de los grupos profesionales la formación requerida en las nuevas incorporaciones a la empresa; por ejem. : *‘Para nuevas incorporaciones será imprescindible que los titulares de los puestos se encuentren en posesión de una titulación oficial equivalente a técnico especialista de formación profesional de segundo grado.*

## Buenas prácticas:

### Artículo 11.- Clasificación profesional.

- *Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las funciones que se especifican a continuación, serán clasificados en los siguientes grupos profesionales:*

*Grupo Profesional 1.- Técnicos Titulados. Se incluyen en este grupo profesional a aquellos trabajadores que, estando en posesión de la titulación universitaria media o superior, son contratados para prestar servicios en puestos de trabajo que requieran un alto grado de autonomía, con capacidad de dirección y mando y plena asunción de responsabilidades, que ejercerán sobre uno o varios departamentos, sectores y/o centros de trabajo de la empresa.*

*Grupo Profesional 2.- Mandos Intermedios. Se incluyen en este grupo profesional aquellos trabajadores que, estando en posesión de la titulación profesional necesaria o amplia experiencia en el desempeño de sus funciones, son contratados para prestar servicios de dirección, coordinación, planificación, ordenación y supervisión de procesos productivos, tareas de gestión, análisis físicos, químicos o biológicos etc., y con responsabilidades de control, planificación, programación, etc.*

*Desarrollarán su trabajo bajo la dirección de sus superiores, interpretando las órdenes recibidas y dirigiendo personalmente los trabajadores a su cargo.*

*Grupo Profesional 3.- Personal Administrativo. Se incluyen en este grupo profesional aquellos trabajadores que, estando en posesión de formación académica o profesional de tipo administrativo, o bien con una experiencia asimilable, debidamente contrastada por la Empresa, con o sin personal a su cargo, son contratados para prestar servicios de tipo administrativo, comercial, control de calidad, archivo y documentación, atención al público, lectura de contadores, almacén, contabilidad, así como el personal de apoyo a los sectores técnicos y directivos de la Empresa y otros análogos.*

*Grupo Profesional 4.- Personal de Oficios. Se incluyen en este grupo profesional aquellos trabajadores que, estando en posesión de titulación de Formación Profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o experiencia reconocida por la Empresa, son contratados para prestar servicios o realizar tareas de fontanería, mecánica, electricidad, pintura, albañilería y cualesquiera otras análogas, con capacidad suficiente para desarrollar las tareas normales de su oficio. Podrán tener personal a su cargo. Se incluyen también en este grupo profesional los trabajadores mayores de 18 años que, para el desempeño de sus funciones, aporten esencialmente su esfuerzo físico y no precisan práctica previa ni conocimientos de especialidad alguna, y que desarrollan sus funciones a las órdenes directas de los profesionales de oficio.*



*Grupo Profesional 5.- Personal Subalterno. Se incluyen en este grupo profesional, aquellos trabajadores que son contratados para realizar todas aquellas actividades que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia y que requieran habitualmente esfuerzo físico y/o un alto grado de atención, no siendo requerida formación específica previa, realizando labores tales como limpieza, vigilancia y seguridad de las instalaciones y dependencias de la Empresa, recados y encargos, llevar y recoger correspondencia y otras análogas.*

*Los puestos de trabajo existentes en la Empresa que se encuadran en los 5 grupos profesionales, son los que se determinan en los Anejos 2 y 3 del presente Convenio, pudiendo en todo momento la Empresa crear nuevos puestos para atender las necesidades organizativas que se acomodarán al sistema de clasificación profesional definido en este Convenio. A los puestos de jefes de Departamento, encuadrados en el Grupo profesional de Técnicos Titulados, podrá acceder de igual forma personal encuadrado en los grupos 2 ó 3 cuando cuenten con la suficiente experiencia demostrada. I Convenio Colectivo de Canal de Isabel II de la provincia de Cáceres*

### **Bloque 3. Formación.**

---

En este apartado se debe analizar si la Formación Continua se inscribe dentro del contenido del convenio colectivo y cómo se trata, o si por el contrario, se limita a manifestar la adhesión de las partes a los acuerdos establecidos.

---

Dentro de la literatura que estudia la formación en el seno de la empresa se comparte la consideración de que la formación de los empleados es una de las principales variables críticas para la obtención de ventajas competitivas, reconociendo su capacidad para favorecer la creación y difusión de conocimiento (Alavi y Leidner, 2001), o su papel en el proceso de cambio organizacional facilitando la adaptación de los empleados a los cambios (Bryan, 2006). No cabe duda que la formación es un vector que impacta de manera exponencial en los resultados de productividad de las empresas.

Son aquellos países donde el gasto público en políticas de formación permanente es mayor, los que experimentan menores tasas de desempleo y mayores índices de competitividad empresarial. Por esta razón, se hace necesario que las políticas de formación estén íntimamente ligadas a las necesidades de los trabajadores que deben desarrollar su actividad profesional en las empresas.

Parece evidente pensar que un aspecto central en la mejora de la negociación colectiva deberá pasar por afianzar la formación e integrarla como una de las políticas estratégicas de las empresas más importantes. La realidad, es otra bien distinta pues tras la publicación de la Ley de las Cualificaciones Profesionales (2002), la referencia a los aspectos relacionados con el Sistema Nacional de las Cualificaciones en los convenios analizados es prácticamente inexistente.

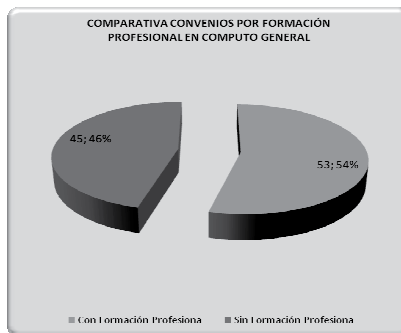
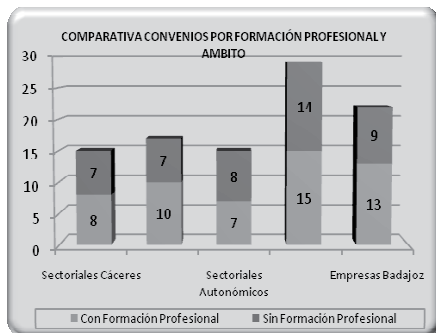
El uso de un referente común, como podría ser la cualificación entendida en términos de competencia profesional (conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional), debería ser un instrumento útil a la hora de trabajar sobre los sistemas de clasificación profesional. Actualmente, la clasificación profesional que se refleja en la mayor parte de los convenios es ambigua y poco transparente, por lo que resulta difícil identificar cuáles son los requerimientos establecidos para asignar a las personas a los diferentes grupos profesionales.

En la mayoría de los convenios no se indican criterios para el establecimiento de los diferentes grupos y en los que se produce el intento se manifiesta fallido por su escasa comprensión para todos los trabajadores y trabajadoras.

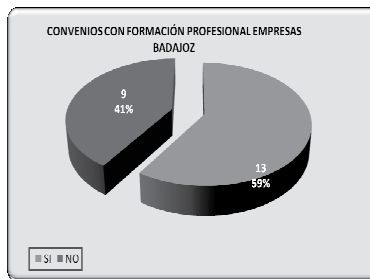
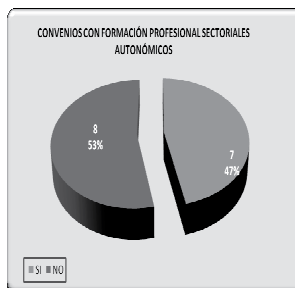
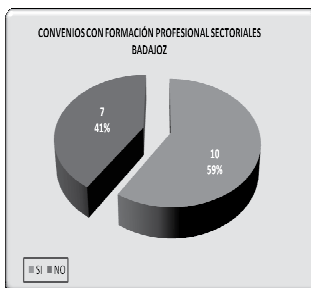
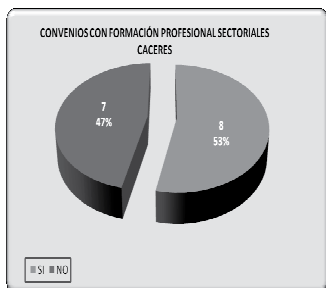
El lenguaje y la terminología establecida en el Sistema Nacional de las Cualificaciones es escaso. Esta realidad no ha logrado traspasar el acceso a las empresas y como consecuencia, los resultados, aunque desde un punto de vista cuantitativo es medio, en cuanto a la implantación del sistema de cualificaciones profesionales es reducido, y la negociación colectiva no hace uso de este instrumento, siendo muy escasa la literatura en este sentido.

FORMACIÓN PROFESIONAL			
AMBITO	SI SE MENCIONAN	NO SE MENCIONAN	TOTALES
Sectoriales Cáceres	8 (53,3%)	7 (46,7%)	15
Sectoriales Badajoz	10 (58,8%)	7 (41,2%)	17
Sectoriales Autonómicos	7 (46,6%)	8 (53,4%)	15
Empresas Cáceres	15 (51,7%)	14 (48,3%)	29
Empresas Badajoz	13 (59%)	9 (41%)	22
<b>TOTALES</b>	<b>53 (54%)</b>	<b>45 (46%)</b>	<b>98</b>

## DATOS EN CÓMPUTO GENERAL



## DATOS POR ÁMBITO DE APLICACIÓN.



## TABLA DE DATOS ESPECIFICOS

Algunos convenios tan solo mencionan el interés por la formación de sus trabajadores sin especificar cómo van a facilitar ese proceso formativo, mientras que en otros se detalla algo más como se desarrollarán esos procesos formativos.

FORMACIÓN OCUPACIONAL/CONTINUA								
AMBITO	Contenidos Específicos	RR.LL	Certificados Profesionales	Diseño, Planificación Evaluación Planes	Adscripción Acuerdos Nacionales	Adscripción Planes de Formación	Creación de Comisión Específica	Otros Aspectos
Sectoriales Cáceres (15)		4		5 (33,3%)	5			2
Sectoriales Badajoz (17)		7		3 (17,6)	2			2
Sectoriales Autonómicos (15)	4	3		4 (26,6)		1	3	1
Empresas Cáceres (29)	1	5	2	5 (17,2%)		2	2	3
Empresas Badajoz (22)	7	3		6 (27,2%)			2	
TOTALES	12 (12,2%)	22 (22,44%)	2 (2%)	23 (23,5%)	7 (7,2%)	3 (3,1%)	7 (7,2%)	8 (8,2%)

### Conclusiones:

- El 46% (45 de 98 convenios) de los convenios estudiados no hace ninguna referencia a aspectos relacionados con la formación en la empresa.
- En este capítulo existe cierta homogeneidad, en relación a contemplar la formación profesional en los contenidos de los convenios, entre los diversos grupos estudiados, situándose entre el 59% de los Convenios de Empresa de la provincia de Badajoz y el 46,5% de los Sectoriales Autonómicos. El 54% de los convenios extremeños (53 convenios de 98) contempla la formación de sus trabajadores, aunque con distinto grado de planificación, seguimiento y evaluación de la misma.
- Tan solo el 23,5% de los convenios (23 de 98) plantean el diseño, la planificación y evaluación de Planes de Formación.
  - Dentro de ellos, el mayor porcentaje está en los Convenios sectoriales de la Provincia de Cáceres con un 33,3% (5 de 15 convenios).
- De todos los convenios, tan solo un 2,2% (2 de 98) contempla los certificados de profesionalidad como referencia para la formación en el seno de la empresa. Este dato se obtiene de los Convenios de Empresa de Cáceres, obviándose en la totalidad de convenios sectoriales, sean provinciales o de carácter autonómico.
- En lo que respecta a contenidos formativos de referencia, tan solo se manifiestan en el 12,2% (12 de 98) en cuanto a contenidos específicos, y en el 22,4% (22 de 98) en cuanto a contenidos referidos a Riesgos Laborales.

### Recomendaciones:

- El II Plan de las Cualificaciones de Extremadura plantea la traslación de este a la Negociación Colectiva (medida 3.1. Favorecer la formación en el marco de la negociación Colectiva, potenciando Planes de formación y potenciar los permisos Individuales de Formación.
- Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 22 y 23 del Estatuto de los Trabajadores.
- Realizar estudios de carácter prospectivo respecto a las necesidades formativas.
- Creación de una Comisión de Formación para la elaboración del Plan de Formación de Empresa y para hacer su seguimiento.
- Oferta formativa en el Plan de Formación dirigirá a: profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de las Empresas.
- Establecer criterios de continuidad, a fin de impulsar el perfeccionamiento en el trabajo, a través del permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales, y favorecer la promoción del personal a efectos del sistema de Clasificación Profesional y de la estructura retributiva. Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
- Universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles. Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- Impulsar la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la Empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- Diseñar la oferta como factor estratégico para la competitividad de las Empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.
- Expresar que los planes financiados por las propias empresas se desarrollarán a través de conciertos con centros oficiales o de reconocidos prestigio.
- Establecer condiciones para facilitar la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad, y su contenido guarde relación con el puesto de trabajo.

## Buenas prácticas:

**Artículo 36. Formación profesional.** Las Organizaciones firmantes del presente convenio consideran fundamental la Formación de los trabajadores como instrumento para mejorar su capacitación profesional y promoción personal, dotándoles de los conocimientos y prácticas adecuadas a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas; y promoviendo que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos, como de la **experiencia laboral, sean objeto de acreditación**. A tal objeto, las partes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación de 1 de febrero de 2006 y su normativa de desarrollo (R.D. 395/2007, de 23 de marzo). Para todo lo relacionado con este apartado se estará a lo dispuesto en los artículos del 68 al 74 del Convenio Estatal. **Convenio Colectivo de trabajo para las “Industrias de la Madera de la provincia de Cáceres”. Expte.: 10/001/2008. (2008060453)**

**Artículo 27.- Formación.** 1.- Los trabajadores de ADISGATA tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, y la realización de cursos de perfeccionamiento profesional. 2.- Los trabajadores que cursen estudios académicos oficiales, o de formación y perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para **elegir turno de trabajo**, en su caso, y vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello fuera posible. 3.- Para garantizar la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas, así como su reciclaje en su puesto de trabajo, ADISGATA promoverá la participación de sus trabajadores en acciones formativas organizadas, bien por ella misma, o bien por las instituciones relacionadas con el desarrollo rural, con un **mínimo de 100 horas para cada trabajador**. 4.- La solicitud para acceder a estos cursos se dirigirá a la Comisión Paritaria, notificando su resolución a los trabajadores en un plazo que permita ejercer los trámites necesarios para acudir a los mismos. En caso de tener que seleccionar los participantes a un determinado curso de formación, la Comisión Paritaria deberá tener presente, aparte de los baremos específicos del curso, los criterios de antigüedad, cursos realizados y relación del curso con el puesto de trabajo. 5.- A la hora de proponer o tener que decidir sobre determinados cursos de formación, la Comisión Paritaria deberá marcar las prioridades atendiendo a **las categorías o colectivos más necesitados**, tanto de especialización como de reciclaje, facilitando el acceso de los trabajadores a todas aquellas acciones formativas que más contribuyan a la mejora del funcionamiento de la asociación. Por otro lado los trabajadores tendrán derecho a asistir a aquellas Jornadas o Seminarios que se organicen, bien por Adisgata, bien por otras instituciones relacionadas con el desarrollo rural, tales como Redex, Redr, etc..., siguiendo para su concesión el mismo trámite que el establecido para los curso de formación. El tiempo de asistencia a los cursos, jornadas, seminarios, etc..., **se considerará como trabajo efectivo** debiendo el trabajador

*acreditar su realización. El trabajador tendrá derecho a la percepción de los gastos que ocasione la realización de cualquier acción formativa, tales como matrícula, desplazamiento, gastos de manutención, alojamiento, etc... 6.- Previa solicitud, justificación y estudio por parte de la Comisión Paritaria, ADISGATA concederá a los trabajadores afiliados a un sindicato, permiso retribuido para asistir a  **cursos de formación sindical**, siguiendo para su concesión el mismo trámite que el establecido en el punto 3. 7.- Durante el periodo de vigencia de este Convenio, ADISGATA se compromete a **asegurar la participación sindical de las organizaciones firmantes del mismo**, en todo lo que respecta al diseño, objetivos, selección de participantes, monitores, seguimiento y evolución del plan formativo. 8.- Todos los cursos de formación tendrán la debida publicidad de manera que la participación de los trabajadores, sea a la vez equitativa y adaptada a las necesidades de los puestos y objetivos de los cursos. **Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones y condiciones de trabajo del personal laboral a cargo de la Asociación para el Desarrollo Integral de Sierra de Gata (ADISGATA). Expte.: 32/2004***

#### **Artículo 67. Formación.**

*La formación profesional debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que coadyuve a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y la productividad, y que permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de la Empresa y haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.*

*A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente la realización por sí, o por medio de entidades especializadas, de cursos de formación tendentes a conseguir el fin expresado en el párrafo anterior.*

*A tal fin, los trabajadores tendrán derecho a la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. Por otro lado, las horas dedicadas a acciones formativas presenciales que tengan lugar fuera de la jornada laboral, les serán **retribuidas a los trabajadores asistentes en la misma cuantía que la hora extraordinaria.***

***Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "A.G. Siderúrgica Balboa, S.A." Asiento 2/2007.***

#### **Bloque 4. Permisos y licencias.**

---

**Permisos, licencias:** En este ámbito se analizarán las condiciones que se establecen y sobre todo, cómo se abordan estos aspectos en lo que se refiere a licencias y permisos para participar en acciones de formación, para cursar estu-

dios, etc., más allá de los que queda establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

---

**Permiso individual de formación -R.D. 395/ 2007-:** Cómo se recoge en los convenios y qué importancia se otorga a este derecho de los trabajadores.

- Se puede solicitar hasta 200 horas por año o curso académico del que puede disponer un trabajador o trabajadora asalariado para su formación, previa autorización de la empresa.
  - Lo puede solicitar cualquier trabajador-a asalariado que preste sus servicios en empresas, públicas o privadas, que cotice a la Seguridad Social por Formación Profesional. No podrá solicitarlo el personal de las Administraciones Públicas, que tiene su propio Acuerdo de Formación.
  - La formación a que se refieren los Permisos Individuales de Formación debe estar reconocida mediante una titulación u otra acreditación oficial, incluidos también los títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad.
  - También está prevista su utilización para el acceso, en su momento, a los procesos de reconocimiento de las competencias y cualificaciones profesionales.
  - El único trámite que tiene que hacer la persona para utilizar el Permiso es solicitar una autorización a la empresa antes de comenzar su disfrute.
  - Financia los costes salariales (salario base, antigüedad, complementos fijos y la parte correspondiente de las pagas extraordinarias) y las cotizaciones a las Seguridad Social correspondiente a las horas laborables en las que la trabajadora o trabajador está llevando a cabo la formación.
- 

• **Organización de la jornada laboral:** En este apartado se analizará en qué medida se manifiesta de manera expresa la posibilidad de poder adaptar la jornada laboral para permitir seguir estudios de formación profesional, certificados de profesionalidad, etc.

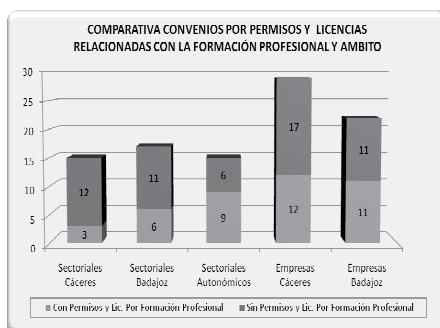
• **Tiempo de formación:** Cómo se expresa en los textos del convenio colectivo el tiempo dedicado a formación, si explícitamente queda establecido que el tiempo dedicado a formación es parte de la jornada laboral, es remunerada fuera de la jornada o si por el contrario, no se contempla como parte de la jornada, o bien es un aspecto que ni siquiera se menciona en el contenido del convenio.



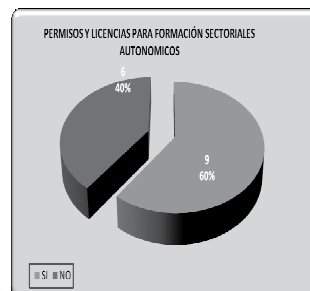
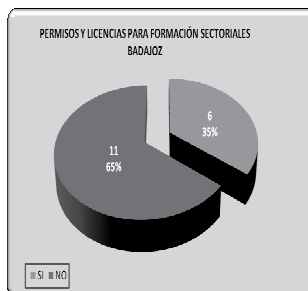
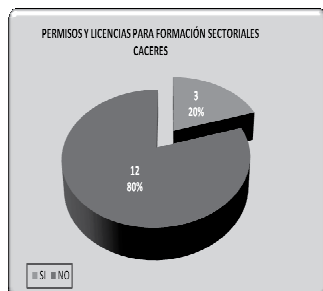
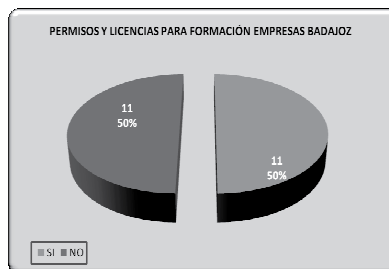
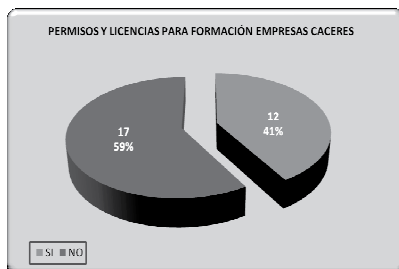
#### 4.1 Permisos y Licencias Generales relacionados con la Formación Profesional

PERMISOS Y LICENCIAS			
AMBITO	SI SE MENCIONA	NO SE MENCIONA	TOTALES
Sectoriales Cáceres	3 (20%)	12 (80%)	15
Sectoriales Badajoz	6 (35,3%)	11 (64,7%)	17
Sectoriales Autonómicos	9 (60%)	6 (40%)	15
Empresas Cáceres	12 (41,3%)	17 (58,7%)	29
Empresas Badajoz	11 (50%)	11 (50%)	22
<b>TOTALES</b>	<b>41 (41,8%)</b>	<b>57 (59,2%)</b>	<b>98</b>

#### DATOS EN CÓMPUTO GENERAL



#### DATOS POR ÁMBITO DE APLICACIÓN



## TABLA DE DATOS ESPECÍFICA: TIPOS DE PERMISOS Y LICENCIAS

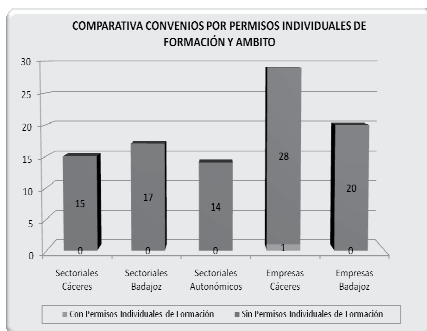
PERMISOS Y LICENCIAS							
AMBITO	Concurrencia Exámenes	Elección Turnos	Excedencia Formación	Formación Grupos	Formación dentro Jornada	Compensación Jornada Laboral	Financiación Formación
Sectoriales Cáceres	2 (13,3%)	1 (6,6%)					
Sectoriales Badajoz	6 (35,3%)	1 (5,8%)					
Sectoriales Autonómicos	9 (60%)	2 (13,3%)	1 (6,6%)		1 (6,6%)	1 (6,6%)	
Empresas Cáceres	10 (34,5%)	3 (10,3%)			4 (13,8%)		
Empresas Badajoz	11 (50%)	2 (9%)			2 (9%)	2 (9%)	
<b>TOTALES</b>	<b>38 (38,7%)</b>	<b>9 (9,1%)</b>	<b>1 (0,7%)</b>	<b>0</b>	<b>7 (7,2%)</b>	<b>3 (3,1%)</b>	<b>0</b>

### 4.2 Permiso Individuales de Formación (PIF)

Lo separo del resto de permisos y licencias por ser el más específico y amplio respecto a la posibilidad de formación del trabajador/a y también el más desconocido tanto por el mundo empresarial como por los propios trabajadores.

PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN			
AMBITO	SI SE MENCIONAN	NO SE MENCIONAN	TOTALES
Sectoriales Cáceres	0	15	15
Sectoriales Badajoz	0	17	17
Sectoriales Autonómicos	0	14	14
Empresas Cáceres	1	28	29
Empresas Badajoz	0	20	20
<b>TOTALES</b>	<b>1 (0,7%)</b>	<b>134 (99,3%)</b>	<b>135</b>

## DATOS EN CÓMPUTO GENERAL



### **Conclusiones:**

- El 41,8% (41 de 98 convenios) recoge aspectos relacionados con los Permisos relativos a la formación. Son los convenios sectoriales autonómicos donde se manifiesta el mayor porcentaje, un 60% (9 de 15 convenios). Mientras que es en los Sectoriales de la provincia de Cáceres, con un 20% (3 de 15 convenios), donde se presenta el menor porcentaje.
- Los permisos por concurrencia a exámenes se recoge en el 38,7% (38 de 98 convenios), siendo los Sectoriales de carácter autonómico los que presentan un mayor porcentaje, 60% (9 de 15 convenios) y en el caso de los sectoriales de la provincia de Cáceres los que menor porcentaje presentan, concretamente un 13,3% (2 de 15 convenios).
- Los permisos con posibilidad de elegir turno reflejan unos datos muy débiles, un 9,1% (9 de 98 convenios).
- Con respecto a la posibilidad de obtener un permiso por excedencia solo se da en un convenio de los Sectoriales Autonómico representando un 0,7% de la totalidad de convenios.
- La formación dentro de la jornada laboral supone un 7,2% (7 de 98 convenios)
- De los 98 convenios, en tan solo el 0,7% (1) se reconoce el derecho a los permisos individuales de formación.

### **Recomendaciones:**

- Establecer los términos concretos de utilización de los Permisos Individuales de Formación según lo establecido en el IV Acuerdo. Las partes se comprometen a difundir y promover la utilización de los permisos individuales de formación.
- Permisos retribuidos: por las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. Aquellos empleados que estén cursando estudios oficiales (formación profesional o universitaria de grado medio o superior), tendrán derecho a solicitar un horario de trabajo compatible con sus obligaciones lectivas aportando, a tal efecto, la documentación pertinente que acredite la realización del curso en cuestión y los horarios en los que se desarrolla.
- Definir el derecho: a permisos para asistir a exámenes, partir y adaptar las vacaciones para facilitar la preparación de exámenes. Elegir turno de trabajo.

- Organizar de forma periódica, de forma directa o en régimen de concierto con centros oficiales, homologados o reconocidos, cursos de adecuación profesional para la adaptación de los trabajadores afectados por el Convenio Colectivo, a fin de facilitar su integración en los respectivos oficios y categorías profesionales existentes en el sector, así como su acoplamiento a las modificaciones técnicas operadas o previstas para los puestos de trabajo de los diversos establecimientos o centros de trabajo de las empresas del sector.
- Concretar el tiempo de formación para cada trabajador será de un determinado número de horas dentro del cómputo anual.
- Compromiso de la empresa a abonar las horas empleadas en formación fuera del horario laboral, al valor tipo hora del convenio cuando sea de carácter obligatorio.

### **Buenas prácticas:**

#### ***Artículo 17. Permisos y licencias.***

*j) Una semana al año para asistir a curso de formación.*

*k) Diez días máximo de permiso pagados para exámenes de cursos reglados en cualquiera de los niveles educativos.*

*l) Licencia para examinarse de puestos de trabajo.*

***“Convenio Colectivo del Campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura”.  
Expte.: 81/006/2010. (2010062261)***

#### ***Artículo 24. Promoción y formación profesional.***

*A fin de alcanzar una formación profesional adecuada y permanente del personal asistencial, la empresa se compromete en la mejora y capacitación profesional de sus trabajadores/as y su adecuación técnica a sus funciones asistenciales, mediante formación teórica y clínica, explicación de casos prácticos y sus aplicaciones de adecuación terapéutica.*

*Los cursos impartidos por la empresa serán considerados como tiempo efectivo de trabajo, abonándose además los gastos ocasionados. Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Fresenius Medical Care, S.A.”, para la Comunidad Autónoma de Extremadura. Expte.: 81/011/2009. (2009063241)*

#### ***Artículo 23. Prestaciones sociales.***

*Todos los empleados de la empresa se beneficiarán de una serie de prestaciones sociales, de acuerdo con el siguiente detalle. D) Por estudio de bachillerato nocturno, estudios superiores o*

*cualquier otra materia que redunde en mayor perfeccionamiento cultural o profesional, en un centro oficial o privado reconocido. Podrán disponer para este fin de la **última hora de la jornada laboral**, que no podrá ser descontada de sus haberes; en los casos que el productor, por razones de horario en los centros señalados, precise dos horas, se concederán por la Empresa a tal fin, siendo la primera a cargo del trabajador y la segunda a cargo de la Empresa.*

**Convenio Colectivo de la empresa “Extreca, S.L.”. Expte.: 10/008/2009. (2009061075)**

### **Artículo 20.- Formación.**

#### **1.- PRINCIPIOS GENERALES DE LA FORMACIÓN.**

*La formación es el instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios. Los empleados tienen el derecho y el deber de realizar los cursos de perfeccionamiento profesional y de reconversión y capacitación profesional cuando tengan relación con el puesto de trabajo desempeñado, todo ello, sin perjuicio de la correcta organización del trabajo.*

*Cuando la formación esté ligada al adecuado desempeño del puesto de trabajo, a la integración en el Proyecto de Empresa y en materia de Seguridad y Salud, la asistencia a los cursos programados, salvo por causas justificadas, será obligatoria, computándose como de trabajo efectivo el tiempo invertido en caso de no coincidencia con la jornada laboral. En su caso, se abonarán los gastos de Kilometraje, estancia y comida.*

#### **2.- DERECHOS DERIVADOS DE LA FORMACIÓN.**

*Cuando un trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título oficial académico o profesional, tendrá derecho a permisos retribuidos por el tiempo necesario para la asistencia a la celebración de los exámenes correspondientes, debiendo comunicarlo a la Empresa con la máxima antelación que sea posible y debiendo así mismo aportar justificantes acreditativos de la convocatoria y asistencia. Los trabajadores tendrán derecho a la **adaptación de la jornada ordinaria de trabajo** para la asistencia a cursos de formación profesional organizados o propuestos por la Empresa.*

### **I Convenio Colectivo de Canal de Isabel II de la provincia de Cáceres**

### **Artículo 22. Formación, perfeccionamiento y promoción profesional.**

*De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, para facilitar su formación profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:*

*A) Estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial.*

*1. A permisos retribuidos para concurrir a exámenes durante el tiempo necesario para la realización de éstos.*

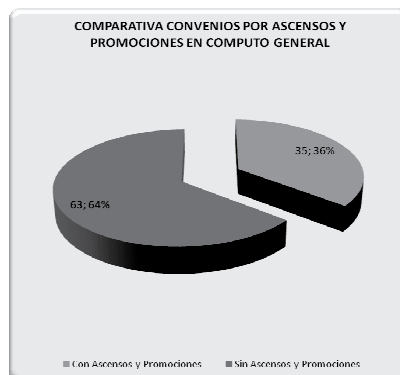
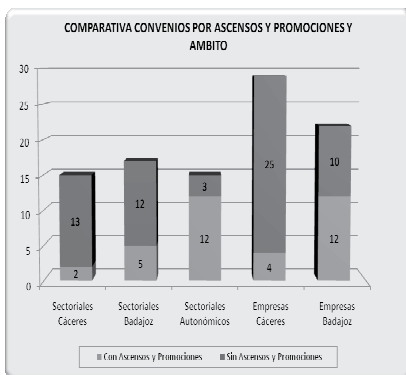
2. *A una preferencia para elegir turno de trabajo, previo estudio de la Dirección.*
  3. *Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.*
  4. *A permisos individuales de formación en los términos recogidos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.*
- Convenio de Agroexpansión*

**Bloque 5. Ascensos y promociones.**

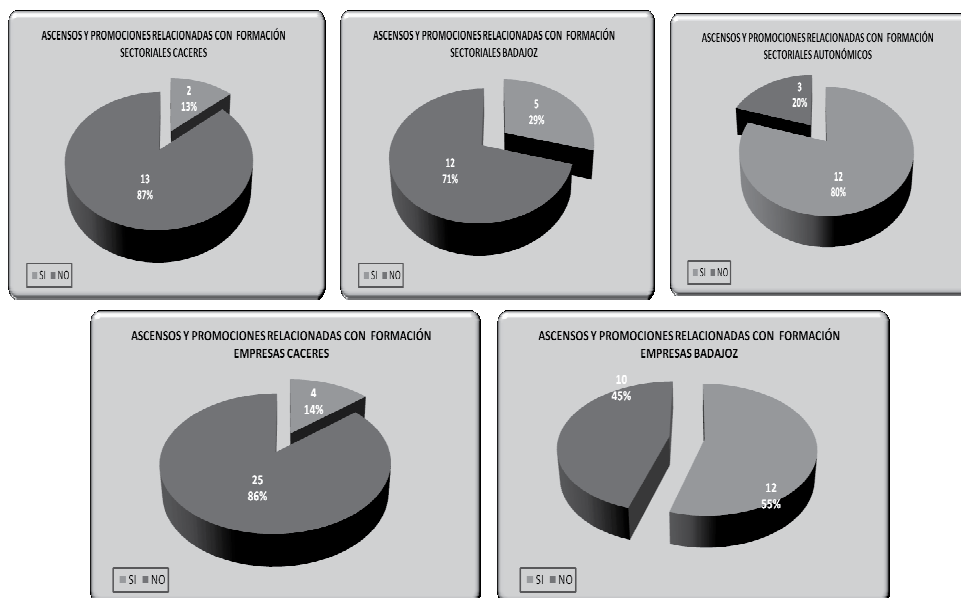
**Movilidad interna:** Se ha de analizar en qué medida se tiene en cuenta la formación adquirida a lo largo de la vida profesional, el participar activamente en cursos de formación y la titulación que se posee, o si simplemente se establecen mecanismos de promoción y ascenso ligados a la antigüedad, o bien qué otro tipo de condiciones se establecen.

ASCENSOS Y PROMOCIONES			
AMBITO	SI SE MENCIONAN	NO SE MENCIONAN	TOTALES
Sectoriales Cáceres	2 (13,3%)	13 (86,7%)	15
Sectoriales Badajoz	5 (29,4%)	12 (69,6%)	17
Sectoriales Autonómicos	12(80%)	3 (20%)	15
Empresas Cáceres	4 (13,8%)	25 (86,2%)	29
Empresas Badajoz	12 (55,5%)	10 (44,5%)	22
<b>TOTALES</b>	<b>35 (35,7%)</b>	<b>63 (64,3%)</b>	<b>98</b>

**DATOS EN CÓMPUTO GENERAL**



## DATOS POR ÁMBITO DE APLICACIÓN



## TABLA DE DATOS ESPECÍFICOS

PROCESOS ESTABLACIDOS PARA LOS ASCENSOS Y PROMOCIONES						
ÁMBITO	Antigüedad	Formación	Méritos	Combinación Todos	Otros	Total convenios estudiados
Sectoriales Cáceres	1 (6,6%)			1 (6,6%)	1 (6,6%)	15
Sectoriales Badajoz	1 (5,8%)	3 (17,6%)		2 (11,7%)		17
Sectoriales Autonómicos	4 (26,6%)	4 (26,6%)	4 (26,6%)	2 (13,3%)	2 (13,3%)	15
Empresas Cáceres	1 (3,4%)	1 (3,4%)	1 (3,4%)	2 (6,9%)		29
Empresas Badajoz	5 (22,7%)	5 (22,7%)	2 (9%)	5 (22,7%)	7 (31,8%)	22
<b>TOTALES</b>	<b>12 (12,2%)</b>	<b>13 (13,2%)</b>	<b>7 (7,1%)</b>	<b>12 (12,2%)</b>	<b>10 (10,1%)</b>	<b>98</b>

### Conclusiones:

- En el 64,3% de los convenios (63 de 98) no están regulados los ascensos y promociones en las empresas extremeñas.
- Es en los Sectoriales de carácter Autonómico, con un 80% (12 de 15) donde se recoge de manera significativa su regulación.
- Es en los Sectoriales y en los Convenios de empresa de la provincia de Cáceres donde tenemos los porcentajes más pobres, en torno a un 13%.

- Los indicadores considerados en los procesos establecidos para ascensos y promociones se encuentran entre el 7,1% referido a los Méritos y el 13,2% referido a la formación.

### Recomendaciones:

- No siempre la Promoción y provisión de vacantes debe estar ligada a la antigüedad. Debiéramos introducir otros elementos como la formación en igualdad de condiciones dentro de la empresa. Este instrumento tendría que ser tenido en cuenta a la hora de valorar los criterios para el desarrollo de la carrera profesional en la empresa y para cubrir determinadas vacantes que se produzcan.
- Plantear estrategias de ascensos articulados con el esfuerzo que estén dispuestos los trabajadores para realizar itinerarios formativos, independientemente de que esta formación se de con el apoyo de la empresa o de forma independiente por parte del trabajador. La vinculación de la promoción profesional a la formación realizada, con el objetivo de mejorar los conocimientos y adaptar las competencias a los cambios que se van produciendo en la empresa, supondría haber alcanzado uno de los principales fines que debe cubrir la formación en la empresa.
- Reforzar el valor estratégico de la formación ante los procesos de cambios económico, tecnológico y social. La adaptación a la evolución de las profesiones y al contenido de los puestos de trabajo. La promoción social para los trabajadores, evitando el estancamiento en su cualificación y mejorar su situación a través del desarrollo de carreras profesionales; la función preventiva para anticipar las necesidades del mercado productivo; y extender la formación a todos los trabajadores, son objetivos esenciales.

### Buenas prácticas:

#### *Artículo 26. Ascensos. Procedimiento.*

- 1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación y revocación por la empresa.*
- 2. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa **sistemas de carácter objetivo**, teniendo en cuenta la **formación, méritos y permanencia del trabajador en la empresa** y podrán tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:*



- *Titulación adecuada.*
- *Conocimiento del puesto de trabajo.*
- *Historial Profesional.*
- *Haber desempeñado función de superior categoría profesional.*
- *Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales, deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.*
- *En todos los ascensos de categoría, **estará presente un miembro del comité de empresa**, o trabajador que designe el propio comité.*

**Convenio Colectivo de trabajo del sector “Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz”. Asiento: 032/2008. (2008062332)**

**Artículo 34. Vacantes.**

*Cuando se produzca una vacante, en cualquier puesto de la fábrica, de personal afectado por este Convenio, y que a juicio de la Dirección de la Empresa deba ser cubierto, o bien la creación de un nuevo puesto de trabajo, tendrán preferencia, dentro del principio de igualdad, para ocuparla siempre y cuando reúna los requisitos necesarios:*

*1.º El personal del mismo Departamento o Taller. 2.º El resto del personal de la Fábrica. 3.º El personal externo. A los efectos anteriores cuando se produzca la vacante que deba de cubrirse, se publicará en el tablón de anuncios de Recursos Humanos junto con los requisitos requeridos para el puesto, con el tiempo necesario, y se informará a la representación de los trabajadores la existencia de dicha vacante, y las condiciones exigidas para cubrirla.*

- *La decisión de su otorgamiento se establecerá una vez valorados los principios de mérito y capacidad, para cuya evaluación se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:*
- *Capacidad: Valorará la aptitud de los candidatos para el desempeño de puesto, en función de su grado de formación. Evaluando los siguientes aspectos.*
- *Aptitudes técnicas para la vacante en cuestión.*
- *La formación de cada candidato en relación con el puesto de trabajo a cubrir.*
- *La realización de cursos y estudios de perfeccionamiento profesional.*
- *La formación complementaria no relacionada, directamente, con el puesto de trabajo.*
- *Mérito: Valorará la actitud demostrada por los candidatos a lo largo del tiempo de servicio prestado a la empresa.*
- *La inexistencia de sanciones en un periodo de al menos dos años anteriores a la convocatoria.*
- *Un índice de absentismo inferior al 5% de la jornada anual pactada. A los efectos del presente párrafo, no se computarán para determinar el grado de absentismo, las ausencias derivadas de participación en huelgas legales, permisos por utilización de horas sindicales y permisos por maternidad, situaciones de riesgo durante el embarazo y enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia, accidente, matrimonio y hospitalización.*

- *La participación en grupos de mejora u otras actividades de similar exigencia cooperativa dentro de la empresa.*
- *Su pertenencia o haber pertenecido al mismo Taller o Departamento.*
- *Su experiencia en el desempeño de tareas similares.*
- *La evaluación de la capacidad de los candidatos se realizará mediante las pruebas (entrevista individual, pruebas psicológicas y/ o técnicas) que se determinen por el Departamento de Recursos Humanos. De cuyo resultado final se informará a los representantes de los trabajadores, respetando siempre el derecho a la intimidad de los candidatos.*
- *Una comisión formada por la representación de los trabajadores y la Empresa, evaluará, de manera objetiva, los méritos aportados por cada candidato, de acuerdo con los puntos relativos al mérito, establecidos más arriba.*
- *La integración de ambos resultados dará como resultado final la designación del candidato más idóneo para el puesto. En el caso de comprobarse de que ninguno de los candidatos reúne los requisitos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, se procederá a la contratación exterior.*
- *En ambos casos se establecerán los periodos de prueba correspondiente, para la contratación exterior los previstos en la legislación vigente, y en el caso de la promoción interna los siguientes:*
  - *Personal cualificado o con responsabilidades de mando: 2 meses.*
  - *Administrativos: 3 meses.*
  - *Técnicos con titulación de Grado Medio: 6 meses.*
- *Siendo a partir de esta fecha cuando se comiencen a percibir los complementos salariales de antigüedad y productividad asociados al nuevo puesto de trabajo.*
- *En los casos en que la vacante afecte a responsables de Departamento o Técnicos con una cualificación especial, la Dirección de la Empresa tendrá la libertad para proceder al reclutamiento exterior desde el inicio del proceso, sin perjuicio de que puedan optar al puesto, en igualdad de condiciones, los trabajadores de la Empresa que así lo deseen.*  
**Convenio Colectivo de la empresa “Catelsa Cáceres, S.A.”. Expte.: 10/004/2009. (2009060763)**

## **Bloque 6. Representación Legal de los Trabajadores.**

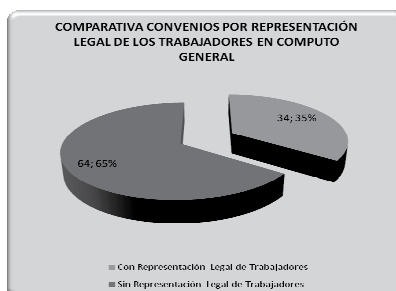
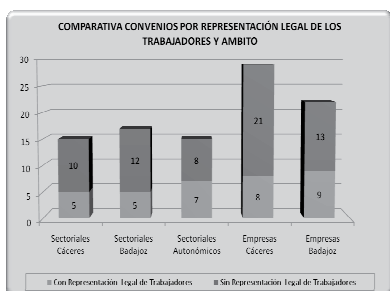
---

**La participación y la intervención de la Representación Legal de los Trabajadores:** Cómo se expresan, en el apartado de derechos de la R.L.T., los aspectos referidos a la formación profesional, cuál es su papel y en qué medida se desarrollan expresamente en el convenio colectivo los derechos que se tienen en materia de información, participación en la preparación de los planes y su evaluación, seguimiento, etc.

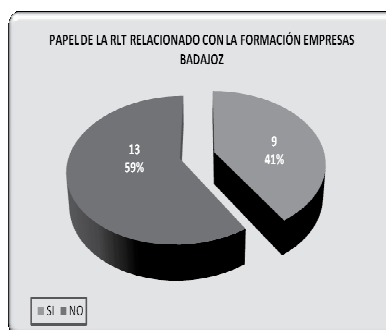
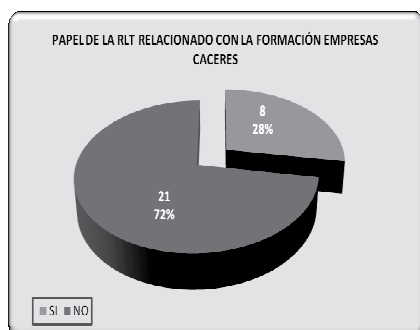
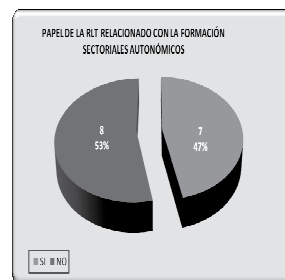
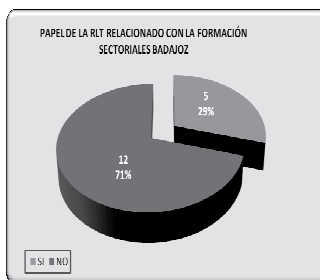
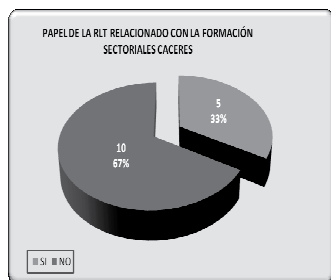
---

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES			
AMBITO	SI SE MENCIONA	NO SE MENCIONA	TOTALES
Sectoriales Cáceres	5 (33,3%)	10 (66,7%)	15
Sectoriales Badajoz	5 (29,4%)	12 (70,6%)	17
Sectoriales Autonómicos	7 (46,6%)	8 (53,4%)	15
Empresas Cáceres	8 (27,5 %)	21 (72,5%)	29
Empresas Badajoz	9 (40,9%)	13 (59,1%)	22
<b>TOTALES</b>	<b>29 (29,6%)</b>	<b>69 (70,4%)</b>	<b>98</b>

### DATOS EN CÓMPUTO GENERAL



### DATOS POR ÁMBITO DE APLICACIÓN



## TABLA DE DATOS ESPECÍFICOS

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES					
AMBITO	Información Diseño Planes Formativos	Ingreso, Ascensos y Promociones	Cualificaciones por Categorías Profesionales	Otras	Total Convenios estudiados
Sectoriales Cáceres	2 (13,3%)	1 (4,4%)		2 (13,3%)	15
Sectoriales Badajoz	3 (17,6%)	1 (5,8%)		1 (5,8%)	17
Sectoriales Autonómicos	3 (20%)	5 (33,3%)			15
Empresas Cáceres	7 (24,1%)	1 (3,4%)		4 (13,8%)	29
Empresas Badajoz	7 (31,8%)	3 (13,6%)		7 (31,8%)	22
<b>TOTALES</b>	<b>22 (22,4%)</b>	<b>11 (11,2%)</b>	<b>0</b>	<b>14 (14,3%)</b>	<b>98</b>

### Conclusiones:

- La R.L.T. participa, en alguna medida, en las decisiones de la empresa en un 29,6% en el conjunto de la Negociación Colectiva de Extremadura.
  - Es en los Sectoriales Autonómicos, donde se manifiesta un nivel mayor de participación de la R.L.T., con un 46%,6% (7 convenios de 15). Por cambio, son los convenios de empresa de la provincia de Cáceres, con un 27,5%, (8 de 29 convenios) los que manifiestan un menor nivel de participación en los indicadores estudiados.
  - Se expresa, de forma contundente, que es necesario reforzar el papel de la R.L.T. en la empresa para que participe de forma activa en todos los cometidos: propuesta, seguimiento y participación activa en los planes de formación que se realizan en las empresas.
- La R.L.T. participa en la información, planificación o diseño de los Planes Formativos de la empresa en un 22,4% (22 convenios de 98).
  - Los Convenios de empresa de la provincia de Badajoz manifiestan el porcentaje más alto con un 31,8% y los sectoriales de Cáceres con un 13,3%.
- En cuanto a su participación en el seguimiento de los ascensos y promociones en un 11,2%. Son los Sectoriales autonómicos los que presentan mejor porcentaje con un 33,3 y los Sectoriales de Cáceres los que presentan un porcentaje muy débil de un 4,4%

### Recomendaciones:

- La R.L.T. debe ser impulsora de planes de formación y deben ejercer un papel dinamizador entre los trabajadores y trabajadoras para canalizar las necesidades de formación y para incentivar la participación en programas de formación.
- Garantizar la participación colectiva en los planes de formación de la empresa, la cual se realizará a través de la Comisión de Formación, compuesta por un máximo de tres representantes de la Dirección y tres de la representación legal de los/as trabajadores/as, designados por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo, o también nombrados por el Comité de Empresa o la Comisión Paritaria.
- Sus funciones en esta materia son:
  - Conocer e informar previamente a su puesta en práctica sobre los criterios, orientaciones y contenidos genéricos del Plan, así como el presupuesto destinado a tal fin.
  - Proponer a la Dirección programas y/o acciones concretas de formación.
  - Analizar la información del seguimiento y evaluación del desarrollo de la formación y proponer líneas de mejora.
  - Ser informada de la ejecución del Plan de Formación, con periodicidad trimestral.
  - Ser informada de las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas en la empresa, así como de las resoluciones adoptadas por la Dirección respecto de las mismas.
  - Se garantiza la información y seguimiento con carácter semestral, a la Comisión de Vigilancia e Interpretación del convenio, de los sistemas y condiciones establecidas para el colectivo de Nuevos Profesionales, así como del número y áreas de trabajo donde los/as becarios/as realizan sus prácticas.

### Buenas prácticas:

#### Artículo 6. Comisión paritaria.

*Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por dos miembros de la representación Empresarial y dos de la representación de los trabajadores.*

*c. En materia de formación y promoción, la Comisión Paritaria será la encargada de la orientación general de las acciones de formación con la **elaboración anual de un Plan de***

*Formación e igualmente se tratarán temas relativos a contratación de nuevos trabajadores. Convenio Colectivo para el personal que presta servicios en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en la provincia de Cáceres. Expte.: 10/016/2007.*

#### **Artículo 64. Derechos y Deberes de los Trabajadores.**

- *Formación de los trabajadores. En cumplimiento del deber de protección la Empresa deberá garantizar que todo trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva. Se definen como programas suficientes y adecuados en este Convenio aquellos que sean adoptados mediante consenso entre el Servicio de Prevención Propio de la Empresa, Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud Laboral. La formación podrá impartirse por el Servicio de Prevención Propio de la Empresa, por trabajadores con nivel de cualificación en prevención de riesgos de nivel superior, o por cualquier otras entidades especializadas y homologadas. Todo ello con cargo tanto a recursos propios de la empresa como proveniente de subvenciones y programas formativos. Recibirán una formación específica quienes ocupen determinados puestos de trabajo para los que se considere que tal formación sea necesaria. Tal consideración deberá recaer sobre el Servicio de Prevención Propio de la Empresa, los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “A.G. Siderúrgica Balboa, S.A.”.Asiento 2/2007.*

#### **4. Conclusiones Globales:**

Hemos presentado la realidad de la formación profesional, a través de la negociación colectiva de carácter autonómico, provincial y de empresa, en los centros de trabajo de Extremadura a fecha de 2009. Y como primera conclusión podemos destacar que la situación es manifiestamente mejorable a tenor de los resultados observados.

Se trata de presentar algunas de las conclusiones más significativas a las que nos conduce este análisis, así como aquellos aspectos que consideramos relevante destacar, a modo de propuesta, para seguir avanzando en términos cualitativos en la negociación colectiva, que es el mecanismo normalizado con el que se cuenta para establecer las relaciones laborales en la empresa.

Es un contrasentido alcanzar acuerdos en el ámbito estatal entre los interlocutores sociales y políticos, realizar avances legislativos en materia de formación

para el empleo y que ello no tenga un traslado en la negociación colectiva cuando ello conllevaría mejora de la productividad y de las condiciones de trabajo.

Para ello, es imprescindible que la representación legal de los trabajadores -R.L.T.- asuma el rol que le confieren los acuerdos y la legislación vigente en materia de seguimiento, control y evaluación de la formación; pero también que en los acuerdos internos se transfieran los avances en materia de formación a todos aquellos aspectos que están íntimamente ligados con las políticas de formación, como son la articulación de los procedimientos de movilidad y la clasificación profesional, la organización del trabajo, el tiempo de la formación, etc.

El informe refleja que la formación continua se realiza, fundamentalmente, fuera de la jornada laboral del trabajador o trabajadora. Las empresas no tienen interiorizada la formación como un elemento integrado en su planificación y aparece con cierta invisibilidad en el seno de la empresa.

- El acceso a la empresa en Extremadura está determinado por otros factores que no tienen que ver con la cualificación en un 75,5% (73 convenios de 98).
- En la organización del trabajo, los requisitos de cualificación que debe tener un trabajador para su incorporación a un puesto de trabajo no se especifican en el 72,5% de los convenios estudiados (71 de 98 convenios)
- El 54% de los convenios extremeños (53 convenios de 98) contempla la formación de sus trabajadores, aunque con distinto grado de planificación, seguimiento y evaluación de la misma.
- En los atípicos casos en los que se reconoce la formación dentro de la jornada laboral no se asegura su realización ni su acceso en igualdad por parte de todos los trabajadores, incluyendo mujeres, jóvenes, trabajadores sin cualificación... o hay seguimiento, ni control de la R.L.T.
- El 41,8% (41 de 98 convenios) recoge aspectos relacionados con los Permisos relativos a la formación. Son los convenios sectoriales autonómicos donde se manifiesta el mayor porcentaje, un 60% (9 de 15 convenios). Mientras que es en los Sectoriales de la provincia de Cáceres, con un 20% (3 de 15 convenios), donde se presenta el menor porcentaje.
  - Elección de turnos: 9,1%
  - Formación dentro de la jornada: 7,2%
  - Compensación económica: 3,1%

- En el 64,3% de los convenios (63 de 98) no están regulados los ascensos y promociones en las empresas extremeñas. Es en los Sectoriales de carácter Autonómico, con un 80% (12 de 15) donde se recoge de manera significativa su regulación.
  - La formación ligada a la Promoción y la Formación diseñada para el cambio en la Organización del Trabajo son testimoniales. Siendo más abiertas para los departamentos de administración, gestión y comercial son más limitadas para el caso de los trabajadores-as de producción y personal menos cualificados.
  - La realidad nos lleva a concluir que es necesaria mayor verticalidad en el diseño de las propuestas formativas que, hasta ahora, manifiestan una tendencia a formar a los más formados; es decir a las categorías más cualificadas junto a directivos y cuadros intermedios.
- Se expresa, de forma contundente, que es necesario reforzar el papel de la R.L.T. en la empresa para que participe de forma activa en todos los cometidos: propuesta, seguimiento y participación activa en los planes de formación que se realizan en las empresas.
  - La R.L.T. participa, en alguna medida, en las decisiones de la empresa en un 29,6% en el conjunto de la Negociación Colectiva de Extremadura.
  - Es en los Sectoriales Autonómicos, donde se manifiesta un nivel mayor de participación de la R.L.T., con un 46%, 6% (7 convenios de 15).

## **5. Propuestas para la interlocución social y la negociación colectiva en Cualificación Profesional.**

Desde esta perspectiva y en el marco del **“Pacto por la Formación Profesional de Extremadura”**, firmado en el marco del Dialogo Social de Extremadura el 25 de Junio de 2008, reclamamos la urgencia de abordar un **Acuerdo de Directrices en materia de Formación en la Negociación Colectiva en Extremadura** entre la CREEEx, CC.OO. y UGT, que contemple un compromiso por el desarrollo en la **Negociación Colectiva** de la Ley Orgánica 5/02 de Cualificaciones y Formación Profesional y el **II Plan de Cualificaciones y de Formación Profesional de Extremadura**. La mejora de la F.P. en el tejido productivo es el mejor vehículo para aumentar la productividad y la competitividad de las empresas extremeñas, fijando los objetivos de la programación en



acciones formativas dirigidas a la **anticipación** a los cambios que nos hemos mandado en el Pacto Político y Social de Extremadura.

En la negociación colectiva de ámbito sectorial y de empresa de ámbito autonómico o provincial debe incidirse en los siguientes aspectos:

### **1. Avanzar compromisos en mejora de contenidos en materia de negociación colectiva, que pueden concretarse:**

- El acceso al empleo regulando el reconocimiento de la formación profesional a través de Títulos y Certificados de Profesionalidad.
- La clasificación profesional, analizando en qué medida la definición de las competencias que se ha hecho en cada una de las cualificaciones es de utilidad para el establecimiento de la clasificación profesional en la empresa.
- La promoción y provisión de vacantes, estableciendo mecanismos de promoción ligados también al esfuerzo que hacen las personas para realizar cursos de perfeccionamiento y reciclaje.
- Formación en jornada de trabajo para la requerida por la empresa o por el ejercicio profesional
  - Retribución de las horas de formación como tiempo de trabajo o compensación en tiempo libre.
  - Reparto del tiempo de formación entre la empresa y el trabajador o trabajadora (formación interés común).
  - Creación de bolsa horaria para formación, con la posibilidad de acumular periodos
- Permiso de formación (derecho reconocido en el Estatuto), estableciendo criterios sobre: condiciones de acceso, número de permisos año o porcentaje de la plantilla que puede disfrutarlo en un mismo periodo, prioridad en acceso a menos cualificados, evitar discriminaciones por antigüedad o tipo de contrato, fórmulas de arbitraje en caso de discrepancias
- Promover acuerdos de negociación en los distintos ámbitos para solicitar convocatorias de acreditación de la cualificación a la administración autonómica.

### **2. Reconocimiento de la formación**

- Elaborar dicho plan tomando en consideración las necesidades de empresa y trabajadores y trabajadoras

- Vincular la formación a la promoción interna
- Incluir criterios para evitar discriminaciones y asegurar la participación de todos los trabajadores y las trabajadoras, fijando las prioridades sobre los colectivos a formar en el sector o empresa con criterios de acción positiva e implementación de igualdad de oportunidades.
- Establecer criterios para impulsar la formación de las trabajadoras con el fin de evitar la segregación horizontal y vertical
- Potenciación del PIF. El -PIF- es el mejor modo de garantizar el derecho a la formación individual y el desarrollo profesional y personal de los trabajadores y trabajadoras. Los PIF, consiguiendo que los convenios colectivos sectoriales regulen su aplicación en el sector para que, posteriormente, la RLT en la empresa pueda negociar su aplicación en la misma.

### 3. Clasificación profesional

En CC.OO. hace tiempo que venimos promoviendo la revisión de las clasificaciones profesionales, para adaptarlas a los cambios producidos en la organización del trabajo y permitir una mayor transparencia de los perfiles requeridos, su nivel y la formación necesaria para acceder a cada uno de ellos.

- Propiciar que las acciones formativas de los respectivos planes de formación adquieran significado dentro de la estructura de ocupaciones del sector y vinculadas al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, para su reconocimiento y Certificación Profesional.
- Establecer equivalencias entre la clasificación profesional y la concreción de las competencias desarrolladas en cada una de las cualificaciones, a través de “realizaciones profesionales” y “criterios de realización” Los convenios sectoriales estatales deben establecer el sistema de clasificación profesional aplicable al conjunto del sector, promoviendo la sustitución de las categorías profesionales por grupos profesionales, abordando la definición con carácter general de los perfiles profesionales susceptibles de ser adaptados, mediante pacto o convenio de empresa, a las necesidades específicas de la actividad empresarial.
- Favorecer, mediante la formación, la promoción a categorías o grupos profesionales en cada sector. Desarrollo de los itinerarios profesionales a través del Catálogo Modular de Formación Asociada a las Cualificaciones. El Catálogo Nacional de Cualificaciones debe ser una herramienta para orientar la revisión de la clasificación profesional, así como para relacionar ésta con los planes de formación, estableciendo posibles itinerarios para la promoción profesional.

#### **4. Representación Legal de Los Trabajadores:**

Extender el papel de la RLT en la empresa, reconocidos en el marco de los Acuerdos de Formación para el Empleo, al conjunto de acciones formativas realizadas en la empresa:

- Consensuar entre Empresa y Representación Legal de los Trabajadores -RLT- la elaboración de Planes de Formación, catalogando los cursos e identificando usuarios, duración, programa y condiciones mínimas de ejecución de cursos. Mayor vinculación de la opinión de los representantes de los trabajadores en la resolución de los planes formativos y su bonificación.
- Crear Comisiones de Formación que asuman desde la elaboración del plan de formación a su aplicación, desarrollo y evaluación.
- Potenciar las Comisiones Paritarias Sectoriales o de Empresas en sus funciones de planificación, aplicación, desarrollo, seguimiento, evaluación y mediación cuando existan discrepancias sobre las acciones formativas entre los representantes de los trabajadores y del sector o empresa, garantizando un seguimiento eficaz y cogestión entre empresarios y R.L.T. de la formación, partiendo de la detección de necesidades determinada entre las partes.
- Incorporar como materia de negociación colectiva el control, seguimiento y tutela por parte de la RLT de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras con contratos de formación y de quienes realizan prácticas no laborales, que incluyen la formación en centros de trabajo (FCT) de la formación profesional reglada, las prácticas en empresas que realizan los desempleados participantes en cursos con un módulo de FCT y las prácticas no laborales que realizan personas becarias o alumnado de los últimos cursos de la Universidad.
- En definitiva, las posiciones de CC.OO. deben potenciarse en paralelo con la defensa de principios de calidad, eficacia y equidad en la formación que se manifiestan en el acceso a la formación sin discriminaciones de ningún tipo, que se adecue a los cambios productivos y de organización del trabajo, garantizando de la mejor manera posible el mantenimiento de los puestos de trabajo y que permita la mejora laboral y profesional de las personas trabajadoras y la competitividad de las empresas.
- Reforzar la capacidad de participación de la RLT y de la Comisión Paritaria en sus labores de mediación.

## **5. Instrumentos de planificación, diseño, gestión y evaluación de la calidad:**

Puesta en marcha de la Fundación de la Formación para el Empleo de Extremadura, y su coordinación con el Consejo General de la F.P. de Extremadura, el Observatorio del Empleo y el Instituto de las Cualificaciones de Extremadura.

***comisiones obreras de extremadura***

***[www.extremadura.ccoo.es](http://www.extremadura.ccoo.es)***