

CUADERNOS DE INFORMACIÓN SINDICAL

Estudio
y Guía Sindical
sobre Formación
Profesional y
Negociación Colectiva
en Extremadura

CC.OO.
unión regional de extremadura

www.extremadura.ccoo.es

unión regional de comisiones obreras de extremadura

**Estudio y Guía Sindical sobre
Formación Profesional y
Negociación Colectiva en
Extremadura**

Edita: Unión Regional de CC.OO. de Extremadura
Febrero 2007
Imprime: Indugrafic Artes Gráficas
Depósito Legal: BA-98-07

ÍNDICE

1. Introducción.....	5
2. Objetivo	6
3. Indicadores utilizados en la medición.....	6
4. Universo de población asalariada 2005.....	7
5. Datos de formación continua y negociación colectiva en el ámbito autonómico y provincial	7
a. Datos desagregados por indicadores	8
b. Sectores de referencia.....	9
6. Datos de formación continua y negociación colectiva de empresa.....	9
a. Datos desagregados por indicadores	10
b. Empresas de referencia.....	11
7. Evolución 2004-2005 de los Indicadores estudiados	12
8. Conclusiones	12
9. Propuestas para la Interlocución Social y la Negociación Colectiva	14

1.- Introducción:

La formación continua no es un elemento recurrente en la negociación colectiva. Su presencia en los convenios colectivos se ve muy superada por contenidos relacionados con salarios, jornada de trabajo, vacaciones o complementos. Sin embargo, la falta de cualificación de la población activa en Extremadura se manifiesta como un déficit estructural que está limitando y obstaculizando el proceso de convergencia real con el resto de regiones europeas. Extremadura esta situada en el puesto 124 dentro de las 163 regiones que contempla la Europa de los 25.

La modernización del tejido productivo extremeño sólo se puede plantear desde la apuesta decidida de empresarios y trabajadores por iniciar el tránsito hacia una **Sociedad de la Cualificación permanente** basada en el conocimiento y la inversión en el capital humano.

El correlato formación permanente-productividad y competitividad se presenta como un gran antídoto contra la precariedad y la inestabilidad en el empleo. Extremadura, aparece como la última comunidad en inversión empresarial, que no gasto, en el aprendizaje permanente de las personas en activo.

VARIABLES COMO LA PROFUSIÓN DE CONVENIOS PROVINCIALES EN SECTORES COMO HOSTELERÍA, LIMPIEZA DE EDIFICIOS, CONSTRUCCIÓN, SIDEROMETALÚRGICA, MADERA, CORCHO, PANADERÍA Y MÁS EN EL CASO CONCRETO DE COMERCIO QUE CUENTA HASTA CON CINCO CONVENIOS EN LA PROVINCIA DE BADAJOZ, DIFICULTAN LA APUESTA ESTRATÉGICA POR LA FORMACIÓN CONTINUA COMO HERRAMIENTA GENERADORA DE VALOR AÑADIDO EN LOS DISTINTOS SECTORES.

La temporalidad laboral y la economía sumergida interactúan mermando la productividad de la fuerza del trabajo, obstaculizando su especialización profesional y activando mecanismos que estrangulan el crecimiento de nuestra economía regional y perpetúan la descualificación laboral.

Es necesario, pues, que los agentes sociales y económicos de nuestra comunidad autónoma nos impliquemos en el desarrollo de una política de cualificaciones expresada en el "I Plan de Cualificaciones y Formación Profesional de Extremadura" a través de instrumentos de intervención como lo es la Negociación Colectiva. Los objetivos son claros: aumentar los niveles de empleabilidad, implementar la adaptabilidad o desarrollo de los itinerarios formativos favoreciendo la polivalencia en los recursos humanos y mejorar el sistema pro-

ductivo regional para favorecer los procesos de convergencia de Extremadura con España y Europa.

2.- Objetivo

Este informe evalúa la incidencia de la formación continua como materia de negociación colectiva sectorial autonómica o provincial (34 convenios) que acoge a 157.969 trabajadores y trabajadoras asalariados y de empresa (81 convenios) con 4.978, en los convenios negociados y/o vigentes en Extremadura hasta 31 de diciembre de 2005.

Se realiza, de igual forma, una comparación con los resultados obtenidos en el informe del año 2004.

3.- Indicadores utilizados en la medición:

Nivel 1: La formación como derecho de los trabajadores y las trabajadoras:

Son derechos que están reflejados en la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores en su Art.23.¹

- 1.1. *Permisos de exámenes*
- 1.2. *Permisos de formación*
- 1.3. *Adaptación de la jornada de trabajo*

Nivel 2: La formación como elemento estratégico: Este nivel implica una mayor implicación y nivel de interlocución entre Empresas y Representación Legal de Trabajadores:

- 2.1. *Adscripción a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua*
- 2.2. *Creación de Comisiones de formación*
- 2.3. *Participación R.L.T. en la planificación y seguimiento de la formación*
- 2.4. *Compromiso de elaboración de Planes de Formación*

¹ El Estatuto de Trabajadores contempla en el art. 23 el derecho a permisos para concurrir a exámenes y permiso para la formación o perfeccionamiento. También a elegir turno de trabajo y derecho de la adaptación a la jornada para asistir a cursos. Derechos que se remiten, para su concreción, a la negociación colectiva, ya que responden a un concepto privado e individual

Nivel 3: Materias que extienden el compromiso de la formación en el ámbito de trabajo: Indicadores de este nivel implican un compromiso por parte de la empresa. Los indicadores siguientes significan un reconocimiento real de la apuesta por la formación en la empresa:

- 3.1. *Formación en jornada de trabajo*
- 3.2. *Retribución de la formación*
- 3.3. *Formación ligada a promoción y/o Clasificación Profesional*
- 3.4. *Previsión de formación ante cambios en la organización del trabajo.*

4.- Universo de población asalariada 2005:

- Total Población asalariada: **292.600** -Media de los cuatro Trimestres EPA-2005-
- 1. Total Población asalariada convenios sectoriales de ámbito autonómico o provincial en Extremadura en el año 2005: **157.969** (34 convenios/ datos de la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura) que representa el **54%** del total de población asalariada en Extremadura.
- 2. Total Población asalariada convenios de empresas en Extremadura en el año 2005: **4.978** (81 empresas/ datos de la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura) que representa el **1,7%** del total de población asalariada en Extremadura.
 - La suma de trabajadores y las trabajadoras acogidos a negociación autonómica, provincial o de empresa representa, pues, el **55,7%** del total. Este porcentaje es el que es tenido en cuenta en los resultados de este informe.
 - Una parte significativa del 44,3% restante de trabajadores y trabajadoras extremeños están acogidos a negociación estatal y otra más pequeña se encuentra sin marco de negociación.

5.- Datos de formación continua y negociación colectiva en el ámbito autonómico y provincial

- En los convenios vigentes negociados a 31 diciembre 2005 se contempla, para el 90,36%, 142.751 trabajadores y trabajadoras del sector autonómico o provincial de Extremadura, alguno de los indicadores reflejados en los 3 niveles indicados: (*Nivel 1: La formación como derecho de los trabajadores-as, Nivel 2: La formación como elemento estratégico. Nivel 3: Materias que extienden el compromiso de la formación en el ámbito de trabajo.*)

a. Datos desagregados por indicadores:

Nivel 1: La formación como derecho de los trabajadores y trabajadoras:

- 1.1. *Permisos de exámenes: 132.571 asalariados -84,7%-*
- 1.2. *Permisos de formación: 62.015 asalariados -39,25-*
- 1.3. *Adaptación de la jornada de trabajo: no se recoge en ningún convenio sectorial de Extremadura -0%-*

Nivel 2: La formación como elemento estratégico:

- 2.1. *Adscripción a Acuerdos Nacionales de F.C. : 30.305 asalariados -19%-*
- 2.2. *Creación de Comisiones de formación: 69.070 asalariados -43,7%-* De este porcentaje sólo el peso del Convenio del Campo supone un 38%
- 2.3. *Participación R.L.T. en la planificación y seguimiento de la formación: No queda expresado en ningún convenio -0%-*
- 2.4. *Compromiso de elaboración de Planes de Formación: 67.379 asalariados -42,6%. De este porcentaje sólo el peso del Convenio del Campo supone un 38%. Relación de convenios²*

Nivel 3: Materias que extienden el compromiso de la formación en el ámbito de trabajo:

- 3.1. *Formación en jornada de trabajo: 61.026 asalariados -38,6%-.*
De este porcentaje sólo el peso del Convenio del Campo supone un 38%. El resto de convenios son: Pompas fúnebres de Badajoz, Oficinas y Despachos de Cáceres y Derivados del Cemento de Cáceres.
- 3.2. *Retribución de la formación: 1.900 asalariados -1,27%-.* Esta cláusula sólo aparece en el Comercio, Madera y Mueble de Badajoz
- 3.3. *Formación ligada a promoción y/o Clasificación Profesional: 205 asalariados -0,1%-.* Esta cláusula sólo aparece en el de Pompas Fúnebres de Badajoz
- 3.4. *Previsión de formación ante cambios en la organización del trabajo: 221 asalariados -0,16%-* Esta cláusula sólo aparece en el Convenio Derivados del Cemento de Cáceres

² Otros convenios son: Industrias de Panadería de Cáceres y Badajoz, Comercio, Madera y Mueble de Badajoz, Empresas de captación, elevación de aguas potables y residuales de Extremadura, Comercio Textil de Badajoz y Comercio Alimentación de Badajoz

3. Unos 15.218 trabajadores y trabajadoras asalariadas -9,6%- no disponen en sus convenios de ninguna cláusula relacionada con la formación. Relación de Convenios³

b. Sectores de referencia:

Sobre lo pactado en convenio, de los 34 convenios sectoriales de carácter autonómico o provincial, aquellos que incorporan alguno de los indicadores del Nivel 2 y/o 3 y por lo tanto superando derechos por encima de los reconocidos por Estatuto de los Trabajadores o la Constitución son:

- ❖ Convenio del Campo 2004-2006 (autonómico):
 - o Comisión de Formación -Nivel 2-
 - o Plan de Formación -Nivel 2-
 - o Formación en Jornada de Trabajo -Nivel 3-
- ❖ Derivados del Cemento 2001-2005 (Cáceres)
 - o Formación en Jornada de Trabajo -Nivel 3-
 - o Formación y cambio en la Organización del Trabajo -Nivel 3-

6.- Datos de formación continua y negociación colectiva de empresa:

1. La población asalariada incluida en negociación de empresa (4.978 trabajadores y trabajadoras) representa el 1,7% del total de población asalariada en Extremadura -292.600-.
- En los convenios de empresa negociados o vigentes a 31 diciembre de 2005 (81) no se contempla para el 43% la existencia de cláusula alguna relacionada con la cualificación profesional de los trabajadores y con el compromiso de la empresa para la formación continua. Relación de Convenios⁴

³ Convenios de la provincia de Cáceres: Agencias Oficiales de Gas Butano, Limpieza Pública, Riego y Recogida de Basuras, Transporte Viajeros por Carretera, Limpieza Edificios y Locales, Industrias Pimentoneras. Limpieza Pública, Riego y Recogida de Basuras de la ciudad de Cáceres. Convenios de la provincia de Badajoz: Industria de la Madera, Transporte de Viajeros por Carretera, Transporte de Mercancías por Carretera, Hostelería, Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones, Federaciones e Instituciones.

⁴ Aqualia, S.A., Avda.Villanueva,S.L., Clínica “Los Naranjos”, S.A.,Colegio Oficial Farmacéutico de Badajoz, ,Colegio Oficial Farmacéutico de Cáceres, Comunidad de Regantes de Badajoz, Montijo y

- El 57% restante contiene alguna cláusula relacionada con algún indicador de alguno de los 3 niveles enunciados

a. Datos desagregados por indicadores:

Nivel 1: La formación como derecho de los trabajadores y las trabajadoras:

- 1.1. *Permisos de exámenes:* El 38,2% (31) de los convenios de empresa en Extremadura que ascienden a 81, ratifican en sus convenios derechos legales que les corresponden a los trabajadores en materia de permisos para concurrir a exámenes tendentes a conseguir un título académico o profesional, y que aún no regulados en las cláusulas de los convenios colectivos, por ley se encuentra garantizados.
- 1.2. *Adaptación de la jornada de trabajo:* no se recoge en ningún convenio de empresa de Extremadura: -0%-

Nivel 2: La formación como elemento estratégico:

- 1.1. *Adscripción a Acuerdos Nacionales de F.C. :* Tan sólo dos convenios se adscriben a acuerdos nacionales de Formación Continua
- 1.2. *Creación de comisiones de formación:* En los convenios de empresa y a diferencia de los sectoriales las *comisiones de formación* son inexistentes.
- 1.3. *Participación R.L.T. en la planificación y seguimiento de la formación:* Al igual que en los sectoriales, la *Participación de la Representación Legal de los Trabajadores* en la planificación y diseño de la formación no queda asegurada en ninguno de los convenios de empresa. -0%-

Talavera la Real, Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Río Alagón, Comunidad de Regantes Canal de Orellana, Comunidad de Regantes del Embalse de Borbollón y Rivera de Gata, Corchos La Dehesa, S.L., Dehesa de Los Bodegones, S.L., Ditrasa, S.A., Empresa Mixta Gestión Limpieza Viaria Almendralejo, Estación de Autobuses de Cáceres, S.A., FCC para las Areas de gestión de Mérida y Plasencia, G.S.A. Serviplanet, Gasiber 2000, S.A., Gran Casino de Extremadura, S.A., Hispanomoción, S.A., Hostelería Puerta de Palma, S.L. -Cafetería Económicas Empresariales UEX-, Láinsa -C.N.A.-, Maygasa, S.L., Metasa, S.L., Minusval Maderas D.Benito, S.A., Mirat, S.A., Nestlé España, S.A. de Míajadas, Ranecor, S.A., Rodríguez Álvarez Teofilo, S.A., Servex, S.A. -Limpieza Hospital de Cáceres-, Snack Ventures, S.A., Tobai, S.L., Tubasa, Waechtersbach Española, S.A.

- 1.4. *Compromiso de elaboración de Planes de Formación:* Es el dato más significativo en este nivel 2, que se recoge en 31 convenios de empresa lo que supone el 38,2% del total.

Nivel 3: Materias que extienden el compromiso de la formación en el ámbito de trabajo:

- 3.1. *Formación en jornada de trabajo:* sólo el 18,5% de estos convenios contemplan esta cláusula. **-Relación de Convenios⁵-**.
- 3.2. *Retribución de la formación:* Ningún convenio la contempla.
- 3.3. *Formación ligada a promoción y/o Clasificación Profesional:* Sólo un convenio la contempla *-Convenio Sociedad Municipal de Aguas de Mérida, S.L.-*.
- 3.4. *Previsión de formación ante cambios en la organización del trabajo:* Ningún convenio la recoge.

b. Empresas de referencia:

Sobre lo pactado en convenio de empresa en Extremadura de los 81 vigentes, alguna de estas pueden ser referencia en la incorporación de algún indicador del Nivel 2 y/o 3, superando derechos por encima de los reconocidos por Estatuto de Trabajadores o la Constitución son:

- ❖ A.G. Siderúrgica Balboa, S.A. 2004-2005

Plan de Formación	-Nivel 2-
Formación en Jornada de Trabajo	-Nivel 3-
- ❖ Comunidad de Regantes Margen derecha Río Alagón 2004

Plan de Formación	-Nivel 2-
Formación en Jornada de Trabajo	-Nivel 3-

⁵ A.G.Siderúrgica Balboa, S.A., Bigmat Tevisa, S.A., Butagas, S.A., Cámara de Comercio e Industria de Cáceres, Clideba, S.A., Comunidad de Regantes de la Margen Derecha del Río Alagón, Comunidad de Regantes de Valdecañas, Corporación de Medios de Extremadura, S.A., Editorial Extremadura, S.A., Extrecar, S.L., Grupo Estrella 10, S.A., Inpralsa, Phermodiálisis, S.A., Servicio Municipalización del Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo

- ❖ Comunidad de Regantes Valdecañas 2004-2006
 - Plan de Formación -Nivel 2-
 - Formación en Jornada de Trabajo -Nivel 3-

- ❖ Corporación de Medios de Extremadura S.A. 2004-2006
 - Plan de Formación -Nivel 2-
 - Formación en Jornada de Trabajo -Nivel 3-
 - Formación ligada a promoción -Nivel 3-

7.- Evolución 2004-2005 de los Indicadores estudiados:

Nivel	Indicadores	Convenios Autonómico Provinciales (36) 2004	%	Nº Conv. Auton. o Provinciales (34)2005	%	Convenios Empresas (76)2004	%	Convenios Empresas (81)2005	%
1.1.	Permiso para exámenes	9	25%	12	35,3%	28	36,9%	30	37%
1.2.	Permiso de Formación	3	8,5%	5	14,7%	0	0%	3	3,7%
1.3.	Adaptación Jornada de Trabajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2.1.	Adhesión al A.N.F.C.	4	11,1%	4	11,7%	4	5,2%	3	3,7%
2.2.	Comisión de Formación	4	11,1%	4	11,7%	0	0%	0	0%
2.3.	Participación de la R.L.T.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2.4.	Plan de Formación	7	19,5%	7	20,5%	30	39,5%	31	38,2%
3.1.	Formación en Jornada de Trabajo	4	11,1%	4	11,7%	11	14,5%	14	17,2%
3.2.	Retribución de la Formación	1	2,8%	1	2,9%	0	0%	0	0%
3.3.	Formación ligada a promoción	1	2,8%	1	2,9%	0	0%	1	1,2%
3.4.	Formación y cambio en la Organización del Trabajo	1	2,8%	1	2,9%	2	2,6%	0	0%
Total Trabajadores		151.794		157.969		4.562		4.978	

*El porcentaje de los convenios autonómicos, provinciales y de empresa de Extremadura está referido a datos de 2004 y 2005. Datos propios de la U.R. de CC.OO. de Extremadura

8.- Conclusiones:

- 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.

- En los 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... No hay seguimiento, ni control de la Representación Legal de los Trabajadores.

- De los 11 indicadores estudiados, destaca la ausencia de cláusulas en el 100% de los convenios, en los que se recoja el seguimiento y la Participación de la Representación Legal de los Trabajadores en la elaboración de planes de formación y en la Adaptación de la Jornada de Trabajo para facilitar la formación.
- La ausencia de reconocimiento a la participación de la Representación Legal de los Trabajadores desde el inicio del proceso (planificación, diseño de contenidos, definición de los destinatarios) obstaculiza su seguimiento, implicando una gran heterogeneidad de los planes de formación en cuanto a objetivos, resultados, participantes...
- La elaboración de Planes de Formación, es un indicador que se que presenta en 7 convenios sectoriales y 31 convenios de empresa, aunque se manifiesta la falta de presencia de los trabajadores y las trabajadoras en su elaboración.
- La creación de Comisiones de Formación es testimonial representando el 11,7% (4) de los convenios sectoriales, siendo inexistente este indicador en los convenios de empresa.
- La Retribución de la formación como una alternativa a la Formación dentro de la Jornada Laboral sólo tiene reflejo en un convenio sectorial en Extremadura, representando tan sólo un 2,9% del total de convenios negociados.
- Otros, como la formación ligada a la Promoción y la Formación diseñada para el cambio en la Organización del Trabajo son testimoniales en los convenios con el mismo porcentaje. Se correlacionan estos datos con los límites estructurales que se ponen a la promoción para trabajadores y las trabajadoras, que 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 evolución de los distintos indicadores en los años 2004 y 2005 se manifiesta muy estática en cuanto a su bajo perfil. No se producen diferencias significativas; a pesar de que el punto de partida en el 2004 es muy bajo.
- 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.
- Por lo que se refiere a los colectivos prioritarios, en el caso de Extremadura el colectivo femenino continúa estando poco representado en el acceso a la formación continua. Su situación de empleabilidad, más relacionada con la temporalidad y con sus dificultades a la hora de acceder al mercado de trabajo, determina su deficitaria participación.

9.- Propuesta para la Interlocución Social y la Negociación Colectiva en Formación y Clasificación Profesional

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 FP**⁶ y los **Acuerdos de Formación para el Empleo**⁷ firmados en febrero de 2006, que se trasladan a norma estatal con vigencia a partir de enero de 2007.

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.

⁶ BOE nº 147 de 20 de Junio de 2002.

⁷ Acuerdo Bipartito CEOE-CEPYME, CC.OO. y UGT: IV Acuerdo Nacional de Formación –BOE nº 73 de 27 de marzo de 2006

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**⁸, Títulos y Certificados asociados al Catálogo, Centros Integrados, etc...), cuyo fin es facilitar el acceso a la formación profesional en cualquier momento de la vida laboral y facilite:

- La integración de la formación ocupacional y de la formación continua. Esto significa que se regulará un único subsistema de formación para el empleo en cuyo marco la oferta formativa no podrá discriminar a los trabajadores por su situación laboral.
- La participación tripartita y paritaria en los órganos del subsistema, tanto a nivel estatal como autonómico
- La programación de una oferta de formación modular referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones, impartida en centros públicos y homologados, que contará con acreditación
- La confluencia de las perspectivas sectorial y territorial para una eficaz adaptación de la formación a las distintas necesidades
- La mejora del derecho personal a la formación: se abren posibilidades a la participación en la formación de cualquier sector y se consolida el permiso individual de formación (PIF) mejorando su financiación y ampliando las posibilidades de solicitud
- La consolidación de los derechos de la RLT en la formación de demanda: formación en la empresa financiada con bonificaciones y PIFs
- El compromiso del Gobierno en una aportación de recursos que complementen la cuota de FP.

En este marco los retos del trabajo sindical en el corto y medio plazo tienen que ver con el objetivo prioritario de mejorar el acceso a una formación profesional de calidad, que cuente con el reconocimiento de las administraciones competentes y que tenga efectos en el ámbito laboral.

Tanto los instrumentos previstos en la Ley 5/02 como los avances conseguidos en el Acuerdo de Formación para el Empleo suponen una mejora importante del contexto normativo. En la negociación colectiva se trata de articular, en los

⁸ A la información sobre el mismo y su contenido puede accederse a través de la página web del Instituto de Cualificaciones -INCUAL-: www.mec.es/educa/incual. También, en www.orienta-ccoo.es podéis suscribiros gratuitamente y estar al corriente de la evolución de este Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales -BOE 17 de septiembre- y su desarrollo modular.

distintos ámbitos, los derechos e instrumentos previstos para ampliar la participación en la formación de los trabajadores y trabajadoras.

En el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo, la negociación en el ámbito estatal y autonómico debe abordar elementos como:

- Agrupamiento de Comisiones Paritarias Sectoriales que tienen bajo su cobertura actividades productivas comunes, con el fin de reducir el número de aquellas y racionalizar el mapa sectorial
- Determinación de necesidades sectoriales
- Mejora de la calidad de la formación, estableciendo un porcentaje de acciones vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones.

1. Desde esta perspectiva y en el marco del **“Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo”**, firmado el pasado 7 de febrero por MTAS, CC.OO., U.G.T., CEOE y CEPYME, reclamamos la urgencia de abordar un **Acuerdo de Directrices en materia de Formación en la Negociación Colectiva en Extremadura** entre la CREEx, CC.OO. y UGT que implique el arrastre en la negociación colectiva de 2007.

2. El compromiso por el desarrollo en la **Negociación Colectiva** de la Ley Orgánica 5/02 de Cualificaciones y Formación Profesional y el **I 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.

- Fijar los objetivos de la programación en acciones formativas dirigidas a la **anticipación** a los cambios que se van a producir en nuestra región en el inminente **Marco Estratégico de Convergencia de Extremadura 2007-2013**.

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

1. Avanzar compromisos de inversión por parte de las empresas y sobre tiempo para formación, que pueden concretarse de distintas formas:

- 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
- Articular la negociación del permiso anterior con el impulso del ‘permiso individual de formación’ (PIF) recogido en los Acuerdos de Formación para el Empleo, que tiene unas condiciones específicas de tiempo y financiación. 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

2. Reconocimiento de la formación

- Negociar planes de formación en los que se incluyan las acciones financiadas a través del sistema de bonificaciones y las financiadas por la empresa.
- 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
- Extender los derechos de la RLT reconocidos en el marco de los Acuerdos de Formación para el Empleo al conjunto de acciones formativas realizadas en la empresa
- Crear Comisiones de Formación que asuman desde la elaboración del plan de formación a su aplicación, desarrollo y evaluación.

- 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.
- 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.

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**⁹

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 profesiona-

⁹ Existe un borrador de R.D. sobre procedimiento de evaluación y certificación que debe ser aprobado por el gobierno para dar paso a la acreditación y reconocimiento de la experiencia profesional en las Cualificaciones Profesionales del Catálogo Nacional.

les a través del **Catálogo Modular de Formación Asociada a las Cualificaciones**¹⁰

El Catálogo Nacional de Cualificaciones que está elaborando el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) desde hace dos años puede ser una buena 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. Otros aspectos relacionados con la formación

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.

Desde CC.OO. de Extremadura, se cuenta con el apoyo valioso de nuestro instrumento para la formación **FOREM-Extremadura**¹¹, con el que disponemos para cualquier tipo de asesoramiento

¹⁰ Hasta la fecha de 3 de enero de 2007 se han publicado en el BOE un total de 223 cualificaciones agrupadas en 26 familias profesionales y su correspondiente desarrollo modular en 669 módulos -R.D. 295/2004, BOE nº 59 de 9 de marzo 2004, R.D. 1087/2005, BOE nº 238 de 5 de octubre de 2005, R.D. 1228/2006, BOE nº 3 de 3 de enero de 2007-. Aproximadamente, el Catálogo final contará con 600 cualificaciones profesionales y 1800módulos que las desarrollan.

¹¹ En www.foremextremadura.com existe la posibilidad de suscribirse gratuitamente y tener información puntual en orientación laboral, cursos de formación para el empleo, directorio...

CUADERNO DE INFORMACIÓN SINDICAL 1
LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN EXTREMADURA

CUADERNO DE INFORMACIÓN SINDICAL 2
MODELO DE FORMACIÓN CONTÍNUA. 2004-2005
Guía sobre los Derechos de los representantes de los trabajadores y trabajadoras

CUADERNO DE INFORMACIÓN SINDICAL 3
PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA 2005
Análisis y valoración

CUADERNO DE INFORMACIÓN SINDICAL 4
PROTOCOLO DEL SERVICIO DE LA UNIÓN REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS DE EXTREMADURA
Documento aprobado por el consejo Regional de la Unión Regional Comisiones Obreras en su reunión del 18 de enero de 2005

CUADERNO DE INFORMACIÓN SINDICAL 5
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS EN EXTREMADURA
Opinión y valoración de los trabajadores y trabajadoras extremeños

CUADERNO DE INFORMACIÓN SINDICAL 6
GUÍA SINDICAL BÁSICA EN MATERIA DE INMIGRACIÓN

CUADERNO DE INFORMACIÓN SINDICAL 7
LA AGRICULTURA Y LA GANADERÍA EN EXTREMADURA: HORIZONTE 2013
Propuestas de CC.OO. al Libro Blanco de la Agricultura, Ganadería y Selvicultura en Extremadura.