



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOPEDAGOGÍA

Curso 2016-2017

TRABAJO FIN DE MÁSTER

La formación continua en la negociación colectiva

Autora: Almudena Romera Calvo

Tutor académico: Dr. Luis Carro Sancristóbal y M. Raúl del Prado Núñez

Valladolid, 2017

Agradecimientos

Después de intensos meses de trabajo, hoy es el día: Escribo esta apartado de agradecimientos para finalizar mi trabajo Fin de Máster. Ha sido un periodo de aprendizaje intenso, no solo a nivel académico, sino también a nivel personal. Escribir este apartado ha tenido un gran impacto en mí y por eso quiero agradecer a todas las personas que me han ayudado y apoyo durante este proceso de trabajo.

Primero de todo, me gustaría agradecer a mis compañeras y ahora amigas del Máster, por su ayuda y compañerismo en estos meses. Me habéis ayudado siempre en todo lo que he necesitado. Me gustaría dar las gracias a mis profesores y tutores, por su ayuda. Puesto que me habéis brindado las herramientas necesarias para conseguir completar mi trabajo. No solo han sido aportaciones académicas, sino también personales.

Por último me gustaría agradecer a mis padres y hermano por su comprensión y consejos, sin olvidar a mis amigos que siempre estáis ayudándome.

Muchas gracias a todos.

Almudena Romera Calvo

Valladolid, 2017.

Resumen

El presente trabajo de fin de máster, tuvo como propósito investigar sobre la situación en la que se encuentra España en cuanto a la formación para el empleo. Qué medidas se toman para crear y fomentar el empleo en la población que se encuentra desempleada y la situación económica en la que el país se encuentra. Me centro sobre todo en la población de Soria, ya que es en este lugar donde desarrollo mis prácticas del máster. El objetivo de este trabajo es investigar qué formación reciben los desempleados de Soria y que programas se llevan a cabo, en este caso, Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES), lugar donde realice mis prácticas no laborales, ya que en dicha federación se trabajan con gente desempleada y se les ayuda a la inserción laboral.

Para dar con el objetivo de este trabajo se planteó investigar los convenios colectivos de la provincia de Soria, centrándome en la parte de formación de cada uno de ellos. Analizando la formación que reciben los trabajadores en los convenios.

Toda la información y aportación que se refleja en el presente trabajo son estudios y reflexiones teóricas basadas en el análisis de la formación para el empleo de Soria. Desarrollando la situación actual y como se actúa para mejorar el empleo.

Palabras clave: formación, empleo, convenios, inserción laboral.

Abstract

The aim of this degree final Project (DFP) It was to investigate the situation in Spain in terms of training for employment. What measures are taken to create and promote employment in the unemployed population and the economic situation in which the country is located. I focus mainly on the population of Soria, since it is in this place where I develop my Master's practices. The objective of this study was to investigate what training the unemployed in Soria receive and what programs are being carried out, in this case, Federation of Soria Business Organizations (FOES), where I carry out my non-work practices, since in that federation they work with unemployed people and are Assistance to labor insertion.

In order to meet the objective of this work, it was proposed to investigate the collective agreements of the province of Soria, focusing on the training part of each of them. Analyzing the training received by the workers of this agreement and that could be done, if they did not receive training.

All the information and contribution that is reflected in the present work are studies and theoretical reflections based on the analysis of the training for the employment of Soria. Developing the current situation and how to act to improve employment.

Keywords: training, employment, agreements labor, insertion.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	8
1.1.	Justificación del trabajo	9
1.2.	Objetivos del trabajo	9
1.3.	Estructura del trabajo	10
2.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	12
2.1.	CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA SITUACIÓN PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO	12
2.1.1.	Situación del empleo en España	14
2.1.2.	Situación en Soria.....	17
2.2.	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	19
2.2.1.	La negociación colectiva en la constitución española de 1978.	19
2.2.2.	Características básicas de la negociación colectiva en España	20
2.2.3	Formación de los convenios en Castilla y León.....	27
2.2.4	Acuerdos de formación en una negociación colectiva	30
3.	LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN Y PARA EL EMPLEO.....	32
3.1	Certificados de profesionalidad.....	36
3.2	Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES).....	37
4.	DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	42
4.1.	Economía soriana.....	44
4.2.	Panorama general de la negociación colectiva provincial	44
4.2.1	Características y contenidos de los Convenios Colectivos	45
4.4	Propuesta de desarrollo	51
4.5	Resultados del estudio de la propuesta.....	55
5.	EVALUACIÓN Y CONCLUSIONES	58
6.	AUTOEVALUACIÓN DEL TRABAJO FIN DE MASTER.....	60

6.1.	Competencias del máster en psicopedagogía.....	60
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
8.	ANEXOS.....	64

1. INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo Fin de Master analiza cuál es la situación de la negociación colectiva en la provincia de Soria. Realizando un análisis de los convenios colectivos y dando a conocer cuál es la situación para la formación en el empleo en la que se encuentra Soria, descubriendo a la vez las problemáticas que existen relacionadas con este tema.

Este trabajo que he escogido es práctico, puesto que realizo un estudio de la negociación colectiva en Soria y la formación para el empleo que se lleva a cabo en la provincia, analizando cada convenio colectivo. Todas las ideas que se plasman son fruto de la investigación, análisis y discusión de la información obtenida a través de diversas fuentes.

He elegido este tema puesto que considero que es un tema de actualidad, debido a que en los últimos años se están llevando a cabo reformas ligadas a la negociación de los convenios y a que hoy en día se da mucho valor a la formación para el empleo a la hora de desempeñar un puesto de trabajo.

Con este trabajo pretendo dar a conocer cuáles son las características de la situación para el empleo, tanto a nivel nacional, como a nivel provincial, en este caso, en Soria. También desarrollo un apartado dedicado a la negociación colectiva, explicando en que consiste y como está elaborado un convenio. La formación profesional en y para el empleo merece un apartado, puesto que desarrollo este tema que está en plena actualidad. Con relación a este tema menciono a FOES (Federación de organización de empresas de Soria), donde se llevan a cabo planes de formación para personas desempleadas. También explico cuál es el panorama actual de la negociación colectiva en la provincia, desarrollando en que consiste un convenio, como se lleva a cabo y las cláusulas y componentes de los que se compone.

Por último, en mi desarrollo de la propuesta, esta consiste en analizar cada uno de los convenios de la provincia de Soria, realizando un estudio analítico referente a la formación profesional de los convenios y demás apartados. Antes de llevar a cabo la propuesta realizo un estudio sobre la economía soriana, es decir, cual es el tejido empresarial de la provincia.

1.1. Justificación del trabajo

He elegido este tema porque considero muy interesante dar a conocer cuál es la situación actual en la que se encuentra la formación para el empleo y que programas se llevan a cabo en él tanto en el ámbito nacional así como regional y sobre todo provincial, que es donde se centra el presente estudio. Se trata de un tema de mi interés ya que en el estudio del master la formación para el empleo era un tema de análisis, mediante el cual, aprendí y descubrí que aún hoy en día no se trabaja mucho sobre esta temática, a mayores, no se considera una referencia suficiente de cara al aspecto laboral de los trabajadores y su formación en la empresa. Al realizar las prácticas me di cuenta que en este caso, en Soria, no existen apenas organizaciones ni asociaciones que se dediquen a ofrecer formación en el empleo, por eso creo conveniente dar a conocer esta problemática y reflejarla en este trabajo, a través del análisis de los convenios, ya que en muchos de ellos no se contempla este apartado para sus trabajadores.

Por lo tanto creo importante el estudio de la negociación colectiva provincial para así, conocer un poco más sobre los convenios colectivos, analizarlos y de esta manera conocer cuáles son los problemas relacionados con los convenios y que afectan a la formación. Indudablemente el estudio de los convenios provinciales en Soria me han llevado a informar y reflejar, determinadas situaciones que también se dan en nuestra región de Castilla y León.

1.2. Objetivos del trabajo

El objetivo principal de este trabajo es dar a conocer cuál es la situación de Soria para la formación en el empleo, a través de un análisis de los convenios colectivos de la provincia citada.

- Para conseguir este objetivo, planteo los siguientes objetivos específicos:
- Dar a conocer cuál es la situación en la que se encuentra la provincia con relación a la formación en el empleo.
- Analizar los convenios colectivos de la provincia de Soria.
- Conocer cuál es la situación económica de Soria y su formación para el empleo.
- Descubrir algunas problemáticas, relacionados con los convenios colectivos, como es el apartado de formación en los mismos.

1.3. Estructura del trabajo

El presente trabajo Fin de Máster se divide en los apartados que se detallan a continuación:

En el primero expongo la estructura en la que se presenta este documento, así como la justificación y explicación del motivo por el cual he considerado relevante este tema para el trabajo Fin de Máster.

El segundo apartado del trabajo abarca el marco teórico. Está dividido en tres sub-apartados donde determino cuales son las características de la formación para el empleo, tanto la situación en España como en Soria. Además de realizar un breve repaso histórico acerca de los convenios colectivos y su origen. Me centro en describir qué es la negociación colectiva y la formación de los convenios en Soria, así como de la importancia en la formación profesional por y para el empleo.

En el tercer apartado justifico una buena formación como mejor activo de cara a la búsqueda y consecución de una salida profesional en base a las normas de cada empresa puesto que algunas, las menos, no lo consideran razón suficiente. Programas de estudio fundamentales como la FP o programas estatales como el SEPE, son claves hoy en día en la búsqueda pero sobre todo en la formación. Analizo la formación no ya para el trabajador sino también para la empresa:

En el cuarto apartado llevo a cabo el desarrollo de la propuesta de trabajo, qué es la realización de un análisis de los convenios de la comunidad de Castilla y León y de la provincia de Soria, estudiando los apartados de cada uno de ellos. En esta sección también expongo cual es la situación en la que se encuentra la provincia, desarrollando el tejido empresarial de Soria y desarrollando que planes de formación y orientación que llevan a cabo en la entidad denominada FOES (Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas).

En el quinto apartado expongo las conclusiones del presente trabajo, haciendo una autoevaluación del Trabajo Fin de Máster, finalizando con las competencias tanto generales como específicas que he desarrollado y conseguido con el Máster. Esas competencias sirven para la elaboración de la defensa con argumentos y números la actual situación del empleo en España. Así mismo se realiza una interpretación y análisis de los datos obtenidos en el presente estudio. Sirve el presente trabajo como un

análisis cuantitativo y cualitativo sobre las competencias específicas así como diagnóstico y evaluación de los convenios colectivos.

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA SITUACIÓN PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

En los últimos 40 años, España ha sufrido un proceso de transformación total en su tejido productivo. Los acontecimientos históricos provocaron que la economía se estancara y, por tanto, la de los sectores productivos. En la actualidad, el peso de la economía recae en el sector servicios. La importancia del último sector es especialmente significativa si se atiende a su peso en el Producto Interior Bruto (PIB) de España entre los años 1970 y 2016. Así, se observa entre este periodo de tiempo, que la agricultura y la pesca han pasado de suponer un 11% del PIB español al 2,5%; la industria, de un 34% a un 17,5%; la construcción, del 8,8% al 5,6% y el sector servicios, del 46,3% al 74,4%. Informe Adecco (2016)

En España se ha producido una mayor evolución en el sector servicios, algo que también ocurre en algunos países europeos. La agricultura en España tiene un peso importante, según datos Eurostat 2016. En cuanto a la industria, España se sitúa por debajo de la media europea y en cuanto a la construcción, está también se ha visto afectada en la caída de este sector debido a la crisis económica.(Eurostat,2016)

Sin embargo, existen sectores con mayores retos para la formación en el empleo en un periodo comprendido entre el 2020 y el 2015. Destaca el sector de la agricultura y la alimentación. Este sector tiene importantes retos por delante. El principal sería el de renovarse y actualizarse incorporando la nueva tecnología en sus procesos. También debe transformarse para adaptarse a una población que sufre de recursos limitados, una población rural vulnerable etc. Otro de los retos sería el de crear alimentos que mantengan sus propiedades sin perderlas con el paso del tiempo. Informe Adecco (2016)

El comercio también tendrá grandes retos a la hora de generar empleo. El aumento de la competitividad de los mercados y la mayor integración de los mercados de mercancías entre los distintos países, está creando un entorno más complicado en lo que se refiere a la creación de empleo. Estas problemáticas acortan la cadena comercial pero se crean nuevas posibilidades, como es el comercio online.

Esto genera una pérdida de confianza en el comercio tradicional, que conlleva una competencia de precios que en internet es menor que en las tiendas físicas y favorecen la promoción de autoempleo. Toda personas física puede formarse en nuevas tecnologías y establecer su propio negocio online.

El sector de la construcción deberá de internacionalizarse, pero antes de ello, debe de recuperarse en España, puesto que es uno de los sectores que más ha sufrido por la crisis económica. Deberá de asumir el reto de la globalización, es decir, poner en valor todo lo que las constructoras han aprendido en España durante el periodo de la crisis. Por último, la sostenibilidad del medio ambiente, es una cuestión a tratar por el sector de la construcción, ya que cada vez más empresas están concienciadas con la necesidad de construir edificios más sostenibles medioambientalmente.

Y por último, en cuanto al sector financiero, la aparición de nuevos competidores extranjeros obliga a este sector a renovarse de manera continua, mejorando sus modelos operativos y recuperando la rentabilidad de los niveles pre-crisis. Otro de los retos que tiene la banca es también un reto social y de reputación porque ha sido socialmente culpada por la crisis, puesto que se siguen cerrando oficinas y porque es uno de los sectores que presenta una mayor brecha salarial. El mayor reto de este sector sería encontrar la manera de sustituir y de re-localizar a los trabajadores que han sido despedidos hasta la fecha porque bancas y cajas han cerrado o simplemente porque se les ha despedido.

Este sector está, en España, íntimamente vinculado al anterior punto, esto es debido a la construcción. Durante la época de expansión y construcción de vivienda, las entidades bancarias aumentaron la solicitud y aprobación de préstamos hipotecarios. La crisis del ladrillo estaba íntimamente vinculado a la banca. Al fallar uno el otro se vio mermado.

Por otro lado hay sectores que lideran la creación de empleo del 2020 al 2025. Son los sectores relacionados con la tecnología y el I+D+i ya que la evolución del país pasa por generar bienes y servicios. La demanda de empleo por parte de este sector está en alza. Dentro de este sector, la biotecnología, las tecnologías de la información o el desarrollo de los nuevos modelos son los que más destacan. El desarrollo del sector, tendrá efectos positivos en otros mercados como la energía o la seguridad, que depende de los avances tecnológicos.

En segundo lugar, se encuentra el sector del turismo y del ocio, este, es uno de los más importantes en España, y las previsiones aseguran que seguirá generando empleo. La mejora en los transportes y la mayor necesidad de ocio por parte de la sociedad le otorgan una posición alta en este sector.

El tercer sector que más empleo generara es el de salud y bienestar. El progresivo envejecimiento de la población y la cada vez mayor demanda de bienestar ha generado nuevas necesidades por parte de la sociedad, esto a su vez obliga a crear nuevos servicios y permitirá a este sector estar en primera línea en cuanto a la generación de empleo.

En cuarto y último lugar, se encuentra el sector de la energía. El mercado energético tiene grandes posibilidades de crecimiento en un futuro, debido al impulso de las energías renovables y a la creación de trabajo dentro de este ámbito. Informe Adecco (2016)

2.1.1. Situación del empleo en España

En la actualidad las condiciones del mercado de trabajo siguen mejorando y la tasa promedio de empleo de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), ha vuelto a registrar las mismas cifras, casi diez años después de que estallara la crisis financiera. La tasa media de desempleo sigue bajando lentamente, según datos de la OCDE. Se prevé que la tasa de desempleo vuelva a su nivel anterior a la crisis a finales de 2018 o principios del 2019. (OCDE 2017).

La recuperación sigue siendo muy desigual entre los países. En España, la situación del mercado de trabajo ha mejorado de manera continua en los últimos tres años. El empleo en España, si se tiene en cuenta a la población entre los 15 y los 74 años ha aumentado en 4 puntos desde el 2013. De manera similar, la tasa de desempleo en España ha disminuido en más de 8 puntos desde el 2013, según datos de la OCDE. Según las previsiones de la OCDE, sugieren que estas tendencias se mantendrán en los próximos dos años y que los niveles de empleo y desempleo previos a la crisis no se alcanzaran en España hasta finales del 2018, cuando la tasa de desempleo será del 15,5% y la tasa de empleo del 55,4%. La reforma del mercado laboral español de 2012 ha ayudado a mejorar el desempeño en el empleo y a abordar el fraccionamiento que existe del mercado de trabajo. Sería vital proseguir con la reforma con el fin de desarrollar y coordinar políticas activas del mercado de trabajo para ayudar a los

desempleados a encontrar empleo, así como a mejorar la evaluación y el seguimiento de estas políticas.

Según datos del (INE;2017) el número de ocupados disminuye en 69.800 personas en el primer trimestre de 2017 y se sitúa en 18.438.300. La tasa de empleo (porcentaje de ocupados respecto de la población de 16 y más años) se sitúa en el 47,97%, lo que supone una reducción de 21 centésimas respecto del trimestre anterior.

Atendiendo al desempleo y a la tasa de paro, este ha aumentado este trimestre en 17.200 personas. El número total de parados se sitúa en 4.255.000. (INE; 2017)

Con relación al desempleo juvenil en España, este sigue siendo un problema que trae enormes consecuencias para la situación del país y para los jóvenes, ya que esto limita el crecimiento de la economía, siendo esta tasa de desempleo de un 40% en los últimos años. (INE;2017)

Existen ocho principales debilidades estructurales en España, según la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, que afectan al emprendimiento y el empleo juvenil por cuenta ajena. Son las siguientes:

- La alta tasa de abandono escolar temprano:

Este hecho es uno de las causas de desempleo juvenil, ya que la empleabilidad depende del nivel de formación que se ha alcanzado. Este es un problema que afecta no solo a los que abandonan sus estudios, sino que también a los que ofrecen las oportunidades ya que no encuentran a personal cualificado.

- Marcada polarización en el empleo joven:

Factores como la alta oferta de empleos de baja cualificación durante la época de mayor crecimiento económico, que provocó el abandono escolar temprano de los jóvenes, y el rápido desarrollo del sistema educativo, que ha sido capaz de generar en poco tiempo un gran número de jóvenes graduados, son las principales causas de que nuestro país registre una alta polarización de la población activa por niveles de formación.

Por ello existen muchos jóvenes con escasa cualificación, que presentan dificultades para acceder a un puesto de trabajo y por otros jóvenes cualificados que se encuentran subempleados.

- Escaso peso de la formación profesional de grado medio:

El 34% de los trabajadores de nuestro país tiene un alto nivel formativo, un 40% un nivel formativo bajo y solo un 26% tiene niveles intermedios.

Todo esto según datos del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), institución de la UE especializada en el análisis de las cualificaciones, que estima además que, en Europa, hasta el año 2020, el porcentaje de trabajadores con perfiles de baja formación disminuirá un 25% mientras que aumentará, en torno al 33%, el de aquellos con formación media. Las mismas previsiones apuntan que, en nuestro país, en el año 2020, la demanda de trabajadores con formación de nivel medio crecerá por encima de la media de la UE.

- Escasa empleabilidad de los jóvenes:

Uno de los factores clave a la hora de encontrar un empleo es el conocimiento de idiomas extranjeros. En 2016, últimos datos publicados por Eurostat, los jóvenes españoles con edades comprendidas entre 25 y 34 años, se encontraban a la cabeza en cuanto al porcentaje de personas que no conocían ningún idioma extranjero.

- Alta temporalidad de jóvenes que trabajan de forma temporal sin saberlo:

La elevada temporalidad es un rasgo característico del empleo juvenil en todos los países europeos, destaca España, que mantiene una tasa más alta que la media europea. Además, uno de los principales problemas a los que se enfrenta es al alto grado de temporalidad no deseada en la contratación de personas jóvenes.

En cuanto a la duración de los contratos, los que más peso tienen son los de menor duración. Según datos de EPA, 2016, revelan que el 26,43% de los contratos temporales de jóvenes entre 16 y 19 lo son de menos de 3.

- Un 51% de los jóvenes trabajan de forma parcial por no haber encontrado un trabajo a tiempo completo:

El porcentaje de mujeres jóvenes españolas con empleos a tiempo parcial suponía el 41,3% en el tercer trimestre de 2016, frente al 27,4% para el caso de los hombres. Esta diferencia se ha venido manteniendo en el período de crisis económica.

Por el contrario, sólo en el 37,2% de los casos, se debió a que se encontraban ampliando sus estudios y formación.

- Difícil acceso al mercado laboral de personas en exclusión social:

Los jóvenes en riesgo de exclusión social plantean uno de los mayores retos para las políticas de empleo porque concentran las mayores dificultades para obtener y mantener un puesto de trabajo de calidad.

- Necesidad de mejorar el nivel de emprendimiento e iniciativa empresarial en los jóvenes:

La Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) se sitúa en España en el 5,8%. Es decir, seis personas de cada cien entre los 18 y 64 años estaban relacionadas con actividades o iniciativas emprendedoras. La TEA ha crecido de forma importante en el último año (35%) muy probablemente como respuesta a la situación de desempleo que vive España.

Analizando la situación de España de los últimos años con referencia al empleo y en especial en los jóvenes, se puede extraer que el desempleo juvenil representa un problema para el mercado laboral. Esto trae problemas para el presente y el futuro ya que limita el crecimiento económico del país. Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016.

Por ello, España, representa mayores efectos negativos, ya que la población joven es la que más sufre el desempleo, afectando a todos los niveles de educación, y además esto persiste en el tiempo, porque produce paro de larga duración generando mayor riesgo de exclusión social.

2.1.2. Situación en Soria

El número de personas empadronadas en la provincia de Soria en el año 2016 es de 90.040 personas. Si comparamos el año 2016 con el 2014 la población ha disminuido alrededor de 1.215 personas (INE, 2016).

A comienzos del siglo XXI la inmigración aumento de manera considerable, pero en los últimos años se está reduciendo. La población española está en descenso y la extranjera retorna a su país. Por otra parte, la provincia de Soria sufre un alto envejecimiento de la población, mientras que la población juvenil se reduce. Actualmente la edad media en Soria es de 35 años.

El empleo en Soria destaca en sectores como la agricultura, ya que esta ha aumentado de manera significativa en los últimos años, por otro lado el sector de la industria también ha sufrido un importante aumento, como el sector del turismo, que

sigue registrando buenos resultados en la provincia. Sin embargo, el sector de la construcción apenas ha sufrido cambio alguno. Informe del mercado de trabajo en Soria, 2016.

En Soria la tasa de paro aumentó un 7,6% entre el 2006 y el 2015. Según datos del informe de Previsiones Económicas de Castilla y León, Soria ha registrado un aumento de un 2,4% en cuanto a la actividad económica se refiere. Esto se debe, a la actividad turística. A pesar de todos estos datos, Soria continúa siendo la provincia que menos avanza.

El envejecimiento de la población y la pérdida de la población activa son los puntos débiles que sufre la provincia. También la escasa productividad, la insuficiente adecuación de la oferta educativa a las demandas del mercado de trabajo y el pequeño tamaño de las empresas son limitaciones que afectan a la actividad económica.

A continuación, muestro las diez ocupaciones que mayor crecen en cuanto al número de empleados, según datos del informe de mercado de trabajo de Soria 2016.

- Albañiles
- Trabajadores de los cuidados personales a domicilio
- Cuidadores de niños en guarderías
- Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento
- Empleados administrativos
- Vendedores en tiendas y almacenes
- Personal de limpieza de oficinas, hoteles etc
- Camareros asalariados
- Peones de las industrias manufactureras
- Peones agrícolas

En relación a las ocupaciones que mejores perspectivas de empleo presentan son todas aquellas que están relacionadas con la prestación de servicios al hogar, tales como atención a la tercera edad, cuidado de niños, servicios diversos a los hogares, etc., por la necesidad de conciliar vida laboral y familiar, en un contexto además de envejecimiento de la población y recuperación del empleo.

Por otro lado, el autoempleo podría afectar de manera positiva a las ocupaciones relacionadas con las actividades deportivas y recreativas, tanto por los cambios en los

hábitos de los consumidores, como por la demanda turística (natural, deportivo, culinario...).

Finalmente, la industria agroalimentaria y la creación de pequeñas empresas ligadas, por ejemplo, a la agricultura o la ganadería ecológicas siguen siendo un nicho importante para la creación de empleo autónomo en pequeños municipios, al margen del alojamiento y restauración en entornos rurales.

2.2.LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La primera negociación colectiva se encuentra en la Constitución republicana de 1931, en el artículo 46, en la que se establecía la protección en el trabajo a través de las leyes y la obligación de la república de asegurar a los trabajadores, no solo sus condiciones de trabajo si no también todo lo que les afectara.

Hasta 1958 no se encuentra de manera reconocida en los convenios colectivos sindicales de trabajo, como es en la ley de 24 de abril de 1958. Con esto, se daba paso a los pactos entre las empresas y los representantes de los trabajadores.

Con la reforma del Fuero del Trabajo en 1967, se establecía que los sindicatos podían intervenir y dar soluciones. Por ello, dio lugar a la promulgación de una Ley de una Sindicación, que se aprobó en 1971. En el artículo 27 de esta Ley se atribuía la función negociadora de los convenios colectivos sindicales a los sindicatos, ya que estos, podrían intervenir fijando las bases mínimas e interviniendo en la negociación de los convenios colectivos.

2.2.1.La negociación colectiva en la constitución española de 1978.

La Constitución española del 27 de diciembre de 1978, establece el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios.

En 1980 se aprobó el Estatuto de los trabajadores en la que se regulaba la negociación colectiva y los convenios colectivos en el título III, artículos 82 al 92. En él, se establecía las características de la negociación colectiva, su eficacia en los convenios, su prórroga automática y la no concurrencia de convenios.

En 1994 se realizó una modificación de la legislación en la negociación colectiva que supuso cambios en el estatuto de los trabajadores. En el 2001 se pretendió hacer una

reforma más en profundidad de la negociación pero las organizaciones sindicales y empresariales se opusieron. Se distinguen dos tipos de convenios:

- Los convenios colectivos estatutarios: estos se encuentran en el Título III del Estatuto de los trabajadores (artículos 82 a 92).
- Los convenios colectivos Extra estatutarios: esta negociación se rige por el Art. 37.1 de la Constitución y por las normas del código civil.

2.2.2. Características básicas de la negociación colectiva en España

Los convenios colectivos pueden ser negociados por los representantes de los trabajadores y por los empresarios, con diferentes ámbitos geográficos: local, provincial, regional o nacional. Cuando se lleva a cabo una negociación de ámbito provincial, en este, se negocian las condiciones laborales de más del 50% de trabajadores afectados por esta negociación. En la negociación de ámbito nacional, se negocian las condiciones de los trabajadores que afecta a un 25% de estos, mientras que en los convenios regionales de sector, tanto intra como comunitarios (esto es, de aplicación en una o varias comunidades autónomas) engloban en torno a un 8% de trabajadores.

Los convenios de empresa afectan fundamentalmente a empresas grandes, con una media de casi 300 trabajadores, mientras que las empresas pequeñas se ven afectados, principalmente, por convenios de sector, fundamentalmente provinciales. Este tipo de convenios afecta a empresas con un tamaño medio de 15 trabajadores. Los convenios de sector nacionales se producen en empresas con un tamaño de 185 trabajadores.

Otra de las características de la negociación colectiva en España son las materias negociadas. Es decir, el resultado de una negociación colectiva son los incrementos salariales pactados, sin embargo, también se negocian otras materias relacionadas con las condiciones laborales, como son: la jornada laboral pactada, si el convenio contiene o no unas cláusulas relacionadas con una serie de materias laborales como son el empleo, la contratación, las horas extraordinarias, los beneficios sociales de los trabajadores (planes de pensiones, jubilación etc.) y los incentivos de la productividad de los trabajadores o de asistencia.

Otra característica importante de un convenio es el periodo de vigencia. El periodo del año en que tiene lugar la firma de los convenios puede dar información relevante en el caso de que se observen diferencias por ámbitos de negociación y/o

sectores. Esto se debe porque hay convenios que sirven de referencia para negociaciones posteriores.

La duración de un convenio es indefinida hasta la firma de un nuevo convenio, lo que da lugar a que cada convenio sea una mejora sobre el anterior. Esto quiere decir, que los convenios que se firman mucho tiempo después del fin de la vigencia del convenio su prolongación afecta a los incrementos salariales y otras materias acordadas.

Por ámbito de negociación, en la parte provincial predominan los convenios de duración igual o inferior a un año. En cuanto a los convenios de empresa, un 44% son anuales, mientras que el resto son convenios con una duración de más de un año. En España la mayoría de los convenios que se firman tienen una vigencia de un año.

2.2.3 Características de la negociación colectiva en Castilla y León en el año 2016

Para analizar la formación es necesario que se tengan en cuenta los derechos formativos que se mencionan en el Estatuto de los trabajadores (ET), revisando si todo los contenidos que se proponen se cumplen en lo que formación de las empresas se refiere. También se tienen en cuenta el desarrollo de planes de formación y la mejora de los contratos en los convenios.

También se recoge el papel de los trabajadores y sus competencias en las empresas. En los convenios se excluye la formación en prevención de riesgos laborales. Esta formación, se encuentra detallada y los convenios colectivos suelen reproducir el contenido legal.

La incorporación a la ley de la obligación empresarial de formación en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral ha sido vital para su garantía y desarrollo.

Uno de los elementos que no ha sido objeto de estudio es la formación en cuanto a los planes de igualdad. Estos planes de igualdad, son medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de la empresa, como para prever la formación específica relacionada con la igualdad de oportunidades y con su garantía. García (2016).

Convenios como el de FOREMCYL o el de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León, prevén la posibilidad de conceder permisos no retribuidos de hasta un mes de duración con fines formativos individuales.

También prevén la posibilidad de conceder permisos para la formación de interés para el puesto de trabajo, a iniciativa del trabajador, asumiendo la empresa la retribución del 50% del salario correspondiente al tiempo de jornada empleado en esa formación.

La adaptación de la jornada de trabajo para la formación individual de los trabajadores es escasa. Solo se regulan en cláusulas que aparecen reflejadas en el apartado del Artículo. 23 del ET donde se regula la figura, sin concretar los derechos ni todo lo relacionado con la actividad de la empresa.

Algunos convenios varían la adaptación de jornada con el derecho preferente para elegir el turno de vacaciones o para la conciliación de la formación y el trabajo.

En la mayoría de las cláusulas, solo se hacen concreciones, limitando los estudios que tiene el trabajador para demandar su adaptación a la jornada o al cambio de turno, todo esto siendo posible, siempre y cuando sean estudios de carácter reglado u oficiales.

Es importante tener en cuenta el cambio normativo que se produjo por la Reforma Laboral de 2012, por dos motivos: por un lado se estableció la obligación para las empresas de asumir la formación de trabajadores necesaria para adaptarse a los cambios que se produjeran en la prestación laboral, dando lugar a un nuevo derecho individual, siempre que se tenga un año de antigüedad, de 20 horas de formación al año acumulables hasta 5 años, relacionadas con la actividad de la empresa. Sin olvidar la Reforma Laboral del 2017, conocida como la Ley de Transformación y Flexibilidad laboral, en la que se están produciendo cambios importantes en los derechos laborales. Esta ley se aplica a trabajadores/as del sector privado y de nueva contratación. En esta Reforma Laboral se contemplan: La lactancia para trabajadores a tiempo parcial, la licencia por vacaciones, licencia por enfermedad, la jornada de trabajo, el bono de navidad, el despido injustificado y la Ley de cierre.

La negociación colectiva ha empezado a desarrollar estos derechos, siendo las más frecuentes las cláusulas dirigidas a regular la formación que se desarrolla dentro de la jornada de trabajo o fuera de ella pero con derecho a compensación para el trabajador, ya sea en forma de descansos equivalentes al tiempo invertido en la formación o estableciéndose compensaciones económicas por las horas dedicadas a formación fuera de la jornada de trabajo.

Estas cláusulas son las más frecuentes en los convenios y se reflejan como las empresas van asumiendo la obligación de formar por su cuenta a sus trabajadores en relación a los puestos de trabajo.

Las cláusulas sobre formación en jornada de trabajo, a veces, obligan a la empresa a elaborar y desarrollar planes de formación anuales, estableciéndose la obligación para el trabajador de acudir a la formación convocada o promovida por la empresa, cuando esta se desarrolla en jornada de trabajo, o fuera de esa jornada, por un número de horas o cuando se asiste a cursos de formación fuera de jornada habitual, aunque estas suelen tener carácter voluntario.

La retribución de esta formación o su compensación por tiempo de descanso puede limitarse en función de que sus contenidos estén directamente relacionados con el puesto de trabajo o tengan que ver con otras áreas de la empresa o con conocimientos de carácter general, que pueden ser de interés de los trabajadores si quieren tener acceso a procesos de promoción.

Los convenios del personal laboral de ayuntamientos y otras entidades públicas son ejemplos en la regulación de estos cursos.

Las becas o ayudas de estudios, de manera escasa se reflejan en los convenios, estas se dirigen a apoyar la formación individual de carácter oficial o reglado de los trabajadores.

En algunos casos, se establecen unos criterios de concesión o unas exigencias mínimas de resultados para tener el derecho a la beca, estos resultados están relacionados con el nivel de aprovechamiento en los estudios alcanzado por los usuarios.

A veces, el convenio establece un fondo para becas dirigido a la realización de estudios, tanto para los trabajadores, como para sus cónyuges e hijos.

Hay algún caso, incluso en que se establece una ayuda anual de formación, general y lineal para toda la plantilla sin referencia alguna adicional a la formación.

Las cláusulas sobre la formación en los convenios, tratan de calificarla en el trabajo como un objetivo fundamental por las empresas, para que el personal sea más profesional o para mejorar los servicios y propiciar una adecuada aptitud profesional de los trabajadores y por tanto, incrementar la competitividad de las empresas.

Los objetivos que se mencionan son los que se adaptan a los puestos de trabajo (formación obligatoria), como a los de especialización profesional, la obtención de títulos académicos o profesionales por la plantilla, ampliación de conocimientos o de promoción profesional.

Hay veces que estos objetivos se establecen con mayor o menor obligatoriedad para las empresas.

Las previsiones de inversión en formación son escasas, más allá del compromiso de emplear el crédito de bonificaciones para formación. Hay algún caso llamativo como la aportación económica anual del Ayuntamiento para que la empresa prestataria de servicios organice formación para su plantilla como por ejemplo el Punto Limpio de Soria.

Algún convenio recoge el compromiso de impulsar acciones formativas dirigidas a la acreditación de la cualificación de las personas con discapacidad en el marco del Sistema de Cualificaciones.

Casi todos los convenios de Ayuntamientos prevén la promoción o la adhesión a planes de formación. Y también muchos del resto de empresas. Algunos sólo mencionan el compromiso de elaborar planes anuales o plurianuales de formación o actividades formativas, pero otros se centran más en su contenido o en elementos concretos para atender la formación o según el grado de obligatoriedad para el trabajador.

Suelen señalarse como objetivos prioritarios de la formación a planificar la adaptación a los cambios en los puestos de trabajo así como la formación para el nuevo puesto en casos de traslado o promoción.

Algunos convenios incluyen los contratos formativos (contratos de formación y aprendizaje y contratos en prácticas). Algunos contemplan mejoras o especifican más con relación a esa regulación legal ajustado a las necesidades de la empresa.

Buena parte de los convenios revisados que introducen menciones a la participación de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) en la gestión de la formación desarrollan los derechos previstos en la Ley.

Por ello, es frecuente ver menciones al informe del plan de formación propuesto por la empresa, o para la programación de formación. La negociación también reconoce la mejora de estas competencias. Como por ejemplo:

Derechos de información adicionales a los mínimos previstos por la Ley. En principio la RLT en la empresa tiene derecho a ser informada del plan de formación. El art. 64 del ET prevé la información trimestral a la RLT sobre el plan de formación. Hay algún convenio que concreta y desarrolla el contenido de esa información

Información sobre promociones internas, ascensos o cambios de puesto de trabajo, implicando la formación necesaria para dichos cambios.

Participación en la elaboración de los planes de formación. Se garantiza así la intervención de esta representación en la planificación y diseño de la formación, superándose el papel pasivo de mera receptora de información.

Hay convenios en los que hay posibilidad de que cualquier trabajador pueda hacer sugerencias en relación al plan de formación, ya sea a través de la RLT o directamente a la empresa.

En ciertos convenios se prevé la participación de la Representación de los Trabajadores en la organización de la formación propiamente dicha, compartiendo la gestión de dicha formación, o participando en la selección de los trabajadores y destinatarios de la misma. La intervención en la selección de participantes es importante porque da a la R.L.T. la oportunidad de garantizar la objetividad y transparencia de los criterios de selección así como de asegurar la atención a colectivos con necesidades específicas o con particulares dificultades de acceso a la formación.

En algunos convenios sobre todo de Administraciones Públicas se reconoce la posibilidad de las organizaciones sindicales de organizar e impartir formación y del reconocimiento de esa formación en la empresa a todos los efectos, como la formación organizada por aquélla (por ejemplo el Ayuntamiento de Golmayo)

También hay casos en que se reconocen a la R.L.T. facultades de vigilancia y control de la calidad de la docencia y de la efectividad de la formación en los centros de formación y capacitación de las empresas.

Tampoco faltan previsiones que recogen el derecho de la RLT a efectuar tareas de seguimiento y evaluación de los planes de formación.

Una competencia presente en muy pocos convenios es la de recibir información en relación a los convenios con estudiantes becarios de facultades, escuelas técnicas y centros de formación profesional para la realización de prácticas, estableciendo así un derecho general de la representación de los trabajadores a conocer todos esos supuestos.

Hay algunos convenios con previsiones para garantizar la formación de los miembros de la RLT, permitiéndose la acumulación de horas sindicales de meses sucesivos (o de otros miembros del mismo sindicato en la empresa) para acudir a cursos de formación.

Las referencias a las comisiones de formación de carácter paritario en las empresas suelen referirse a los siguientes aspectos:

Creación y composición de las comisiones; identificación de la Comisión de Formación con la comisión paritaria del convenio; número de miembros, procedencia de aquéllos (miembros del comité de empresa o intercentros en el caso de los representantes de trabajadores y trabajadoras...), remisión de esa determinación a otro órgano, generalmente la comisión paritaria del convenio...

También en algunos convenios se crean competencias, como son:

Comisiones de formación que se le suelen atribuir funciones consultivas, aunque no faltan ejemplos de reconocimiento de competencias decisorias (convenio de CCOO de Castilla y León). Lo más común es que la comisión se defina como órgano participativo y de consulta en materia de formación.

Estas cláusulas ofrecen diferentes competencias, que van desde la recepción de información sobre los diferentes aspectos de los planes de formación, hasta la emisión de propuestas de acciones y en ciertos supuestos la elaboración de los planes propiamente dichos (por ejemplo el convenio de CCOO de Castilla y León).

En algunos casos, los convenios reproducen las previsiones legales sobre información obligatoria a la Representación de los Trabajadores con carácter previo a la presentación del plan de formación. De esta manera se traslada a la comisión de formación, la competencia de emitir el informe a esos planes. A veces se le atribuyen competencias plenas de organizar la formación.

Además de estas competencias respecto a los planes, algún convenio prevé para la comisión de formación el análisis de las necesidades formativas en la empresa, la

evaluación de la rentabilidad de la formación o el conocimiento y control de la formación en prácticas. Asimismo se le atribuyen a veces a las comisiones competencias relacionadas con la gestión de los permisos de formación, la determinación de la formación mínima de los contratos formativos o con la adjudicación de becas de estudios entre otras cuestiones.

2.2.3 Formación de los convenios en Castilla y León

Uno de los objetivos de este trabajo, como ya he mencionado, es el de revisar la negociación colectiva vigente en Castilla y León. Estas cláusulas se recogen en los convenios colectivos, donde se hace referencia a los derechos formativos de los trabajadores en las empresas.

En el año 2016 se registran 196 convenios colectivos de empresas, 138 de estos convenios contemplan la parte de formación, mientras que 58 ni lo mencionan ni lo contemplan con relación a lo previsto en la ley. Izquierdo (2016).

La tipología de los convenios varía según el tamaño de las empresas. Alrededor de 35.000 trabajadores son los afectados por estos convenios. Es muy importante que tanto los trabajadores como sus representantes tengan conciencia de la importancia que tiene la formación para el empleo. Y sin olvidar, que esta formación deberá de adaptarse a la empresa y a sus trabajadores. Con esto se contribuirá a que la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo sea más eficiente. Izquierdo (2016).

En España, el derecho a la formación profesional en el trabajo se recoge en el Estatuto de los Trabajadores, como un derecho laboral, en el artículo 4.2, de manera general y de manera más concreta, en el artículo 23.

El art. 4.2 del ET se recoge el derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a la adaptación del trabajador o trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas para favorecer su empleabilidad.

Este art. 4.2 del ET se amplió con la Reforma Laboral en el 2012, en la que se debía de adaptar modificaciones en el puesto de trabajo y una mejora en la empleabilidad.

En el art. 4.2 del ET, los derechos del artículo 23, que hacen referencia a la promoción y formación profesional en el trabajo son los siguientes:

- El permiso para concurrir a exámenes cuando se cursen estudios de carácter oficial.

Este permiso da derecho al trabajador o trabajadora a ausentarse del puesto de trabajo por el tiempo necesario para realizar el examen.

Como se trata de un derecho bien definido, el permiso puede ser solicitado por cualquier trabajador sobre la base del Estatuto de los Trabajadores, aunque no esté recogido en el convenio colectivo aplicable.

- El permiso de formación o de perfeccionamiento profesional.

El permiso de formación o perfeccionamiento profesional exige el establecimiento, a través de la negociación colectiva, de las condiciones para que se pueda realizar.

Los convenios colectivos deberían de recoger las condiciones para este permiso, para que así se pudiera recurrir a él con fines formativos.

Las condiciones que se establecerían serían las siguientes:

- Duración máxima de este permiso
- Garantía de la reserva del puesto de trabajo
- Periodicidad con que un trabajador o trabajadora pueden solicitarlo
- Número máximo de permisos a conceder simultáneamente en la empresa.

Esta modalidad de permiso es financiable a través del sistema de bonificaciones por formación en las cuotas de la Seguridad Social.

El artículo 23 del ET recoge otros dos derechos relacionados con la adaptación de la jornada de trabajo con fines formativos.

- El derecho preferente a elegir turno de trabajo, si se cursan estudios para obtener algún título académico.

La preferencia para elegir turno de trabajo es un derecho directo del trabajador siempre que se den las dos condiciones que establece el Estatuto:

- La existencia del régimen de turnos en la empresa,
- El seguimiento por el trabajador o trabajadora solicitante de estudios de carácter oficial.

Otro de los derechos es el de la adaptación de la jornada para asistir a clases o cursos de formación profesional.

La adaptación de la jornada debería servir para que un trabajador que se encuentre realizando cualquier actividad formativa, pueda compaginar su jornada de trabajo con la de su actividad formativa. Izquierdo (2016). (

Los nuevos derechos de la Reforma Laboral de 2012 introdujo, el derecho a la formación necesaria para la adaptación al puesto de trabajo y el nuevo permiso con una retribución de veinte horas anuales a cargo de la empresa.

Por un lado, según el nuevo art.4.2 del ET, la empresa queda obligada a asumir por su cuenta y en tiempo de trabajo la formación necesaria para la adaptación de los trabajadores y trabajadoras a los cambios en su puesto de trabajo

Por otra parte, el art.23.3 establece el derecho general a las 20 horas de formación al año, que podrían dirigirse a la formación para la adaptación a los cambios en el puesto de trabajo o a otra formación, siempre que estén relacionados con la actividad de la empresa.

La nueva Ley 30/2015 recoge la relación entre este permiso de formación y la formación bonificable para las empresas, y también la relación con el permiso individual de formación.

El artículo 19.4 ET recoge la obligación empresarial de proporcionar al trabajador o trabajadora “una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene”, tanto cuando se inicia la relación laboral como cuando se produce un cambio de puesto de trabajo o una modificación en la prestación que pueda ocasionar nuevos riesgos para el trabajador.

Esta obligación formativa directa para la empresa se desarrolla posteriormente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Esta formación debe considerarse siempre por cuenta de la empresa, si se desarrolla dentro o fuera de la jornada de trabajo, y podrá ser impartida tanto por el personal de la empresa como por entidad externa con la que se contrate.

Además de la formación en materias específicas, como la salud laboral, la ley contempla supuestos de obligaciones formativas directas para el empresario en relación con determinados colectivos de trabajadores, como es el caso de los contratados, para ser cedidos a otras empresas, por empresas de trabajo temporal. Estos trabajadores y trabajadoras deberán recibir una formación en materia de prevención de riesgos laborales previa a su incorporación a la empresa a la que son cedidos por la ETT. Izquierdo (2016).

Es por ello que lo que regula la actividad formativa de las empresas en España, es incentivar la formación a través de bonificaciones en sus cuotas a la seguridad social a las empresas para que realicen la formación en su plantilla.

Para que dichas bonificaciones sean posibles, la ley establece un procedimiento de comunicación con la Administración (a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo), además de unos requisitos mínimos de la formación que las empresas organizan por sí mismas o a través de otras entidades. Dicho procedimiento incluye el papel de la representación legal de los trabajadores en la empresa, que debe emitir informe previo a los planes de formación de la empresa, como requisito para que el coste de esos planes sea bonificable.

Después de la Reforma Laboral de 2012, la empresa está obligada legalmente, y sin necesidad de desarrollo por la negociación colectiva:

- A atender las necesidades de formación de la plantilla ante los cambios que se produzcan en los procesos productivos y ante nuevas necesidades.
- A respetar el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa a 20 horas anuales de formación relacionada con la actividad de la empresa, acumulables hasta cinco años.

2.2.4 Acuerdos de formación en una negociación colectiva

En una negociación colectiva se detallan todas las vinculaciones existentes entre el trabajador y la empresa, desde las políticas salariales, al empleo y la contratación, el tiempo de trabajo, formación y clasificación profesional, igualdad de trato y oportunidades para todos los trabajadores y trabajadoras, seguridad y salud laboral, derechos de información y consulta de los trabajadores, hasta las vacaciones y días festivos. FOREM (2017)

La formación se debe de tratar como una materia de negociación colectiva porque: el Estatuto de los Trabajadores recoge el derecho a la formación y la promoción profesional, donde se regulan estos derechos. En una negociación se puede asegurar la cualificación de un trabajador siempre y cuando se regule la formación en dicho convenio.

Con la formación, tanto trabajadores como las empresas, obtienen una serie de ventajas. En el caso de los trabajadores desarrollan y mejoran su cualificación profesional, además de mejorar sus expectativas personales y laborales, afrontando con mayores recursos los cambios laborales. Y por el otro lado, las empresas mejoran su capacidad competitiva, tienen mayor capacidad de innovación y cuentan con mejores posibilidades de adaptación y viabilidad futura. FOREM (2017).

Con todo ello, se puede afirmar que una negociación colectiva contribuye a: definir en los distintos ámbitos (sectores y empresas) la formación a desarrollar, a negociar los planes de formación en los que se incluyan acciones que estén financiadas a través del sistema de bonificaciones y las financiadas por la empresa. A facilitar el acceso a la formación a personas con riesgo de perder su empleo o que tengan una menor cualificación. También a promover los permisos para la formación, especialmente el Permiso Individual de Formación (PIF), regulado por el marco de la formación de empleo. Contribuye la negociación a desarrollar una formación teórica en los contratos para la formación, además de orientar e informar a los trabajadores para que accedan a itinerarios que posibiliten su adaptación o promoción profesional y por último vincula los planes de formación en la empresa con la clasificación profesional y a su promoción dentro de la misma.

3. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN Y PARA EL EMPLEO

Como ya he mencionado anteriormente la formación para el empleo es necesaria para poder desempeñar el puesto de trabajo de manera correcta, y sobre todo de acuerdo a las normas de la empresa en la que se vaya a trabajar. Hay empresas que no contemplan la formación profesional en y para el empleo, pero se debería de reconocer la experiencia laboral de una persona en el sector al que ha trabajado para que se reconozca sus competencias profesionales en dicha actividad. Aunque no tenga la titulación reglada del puesto al que ha prestado sus servicios.

El Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, se pretende garantizar el derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, a conseguir que exista una efectiva formación de competitividad de las empresas, a fortalecer la negociación colectiva de acuerdo a la oferta formativa y a consolidar una cultura de formación profesional favoreciendo la mejora de la empleabilidad de los trabajadores que facilite la creación de empleo.

A través del (Servicio público de Empleo Estatal (SEPE), se llevan a cabo iniciativas de formación profesional para el empleo, dirigidas a adquirir, mejorar y actualizar de manera permanente las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de la vida de toda la población activa, teniendo en cuenta las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.

La oferta formativa programada por las administraciones competentes, la duración de las acciones formativas se ajustara a lo establecido en el Catálogo previsto en el artículo 20.3 para la correspondiente especialidad formativa. En la formación programada por las empresas, las acciones formativas estarán sujetas a una duración mínima de dos horas. En cualquier caso, no tendrán la consideración de acciones formativas las actividades de índole informativa o divulgativa cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación.

Al igual que existe formación profesional para el empleo, también hay formación programada para las empresas. En este tipo de formación, puede participar los trabajadores asalariados que presten sus servicios a empresas o a entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las

administraciones públicas. En esta formación, se incluyen también los trabajadores fijos-discontinuos en los periodos de no ocupación, así como los trabajadores que durante su participación en la formación, accedan a situación de desempleo y los trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en sus periodos de suspensión de empleo.

Otro tipo de formación que existe, es la formación para personas desempleadas. Este tipo de formación se lleva a cabo en la Federación de Organizaciones Empresariales de Soria (FOES), que más adelante explico con mayor detenimiento. Esta consiste en guiarles y ayudarles en la búsqueda de empleo, proporcionándoles diferentes herramientas para conseguirlo, así como también la oferta de cursos que se imparten para que continúen con su formación para el empleo.

Estas acciones formativas programadas por las empresas deberán tener relación con la actividad empresarial. Estas, se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y en cuanto al momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa y ajustando las competencias de sus trabajadores a los requerimientos necesarios. De igual manera, las empresas podrán organizar la formación de sus trabajadores por sí mismas, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación.

Para la financiación de los costes de la formación, las empresas disponen de un “crédito de formación”, el cual podrán hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social a medida que se realiza la comunicación de finalización de las acciones formativas. El importe de este crédito de formación se obtendrá en función de las cuantías ingresadas por cada empresa el año anterior en concepto de cuota de formación profesional y el porcentaje que, en función de su tamaño, se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

Cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a obtener la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva, el trabajador tendrá derecho al permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para

el empleo, como así se refleja en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

También existe oferta formativa para trabajadores ocupados. Esta, tiene como objeto ofrecer formación que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, a las necesidades de adaptación de los cambios del sistema productivo y a las posibilidades de promoción profesional y desarrollo personas de los trabajadores, de manera, que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y les permita una mejora de su empleabilidad.

Esta oferta formativa atiende a las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas y se desarrolla de manera complementaria a esta mediante programas de formación que incluyen acciones formativas que respondan a necesidades de carácter tanto sectorial como transversal. Asimismo, con el fin de incentivar y facilitar la participación y el acceso de los trabajadores ocupados a la oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad, las Administraciones competentes desarrollarán programas de cualificación y reconocimiento profesional procurando, para ello, una oferta de formación modular que favorezca la acreditación parcial acumulable, así como los procedimientos que permitan un reconocimiento efectivo de las competencias adquiridas por la experiencia laboral. (Izquierdo 2016)

Para los trabajadores desempleados existe una oferta formativa que se ajusta a las necesidades formativas individuales que les permite adquirir las competencias adquiridas en el mercado de trabajo y mejorar su empleabilidad. Para ello se tendrá en cuenta el perfil del trabajador elaborado por los servicios públicos de empleo, con el asesoramiento necesario cuando las condiciones particulares del trabajador con discapacidad lo requieran, conforme a lo previsto por la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

La oferta formativa para trabajadores desempleados se desarrollará mediante programas de las administraciones competentes dirigidos a cubrir las necesidades formativas detectadas en los itinerarios personalizados de inserción y en las ofertas de empleo, programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional y programas formativos que incluyan compromisos de contratación.

Hay empresas que ofrecen formación programada para sus trabajadores. Esta formación puede ser organizada por la propia empresa o ser encomendada por organizaciones empresariales o sindicales. Las entidades a las que las empresas encomienden la organización de la formación para sus trabajadores estarán obligadas a comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas programadas bajo esta iniciativa ante la Administración cuando así lo acuerden con la empresa, debiendo asegurar, en todo caso, el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas y de las funciones de seguimiento, control y evaluación, así como la adecuación de la formación realizada a la actividad empresarial.

Asimismo, las entidades mencionadas serán las que contraten a la entidad de formación acreditada que imparta las acciones formativas. Estas entidades deberán de facilitar a las empresas para las que organizan la formación de sus trabajadores, la documentación relacionada con la organización, gestión e impartición de las acciones formativas, así como la información necesaria para la correcta aplicación de las bonificaciones por parte de dichas empresas. También, deberán someterse a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control que realicen las Administraciones públicas competentes y los demás órganos de control, asegurando que existe un correcto desarrollo de estas actuaciones.

La impartición de la formación puede ser de forma presencial, mediante teleformación, bajo plataformas y contenidos accesibles a las personas con discapacidad, o bien de forma mixta, mediante la combinación de las dos modalidades anteriores. Podrán impartir formación profesional para el empleo:

Las empresas que desarrollen acciones formativas para sus propios trabajadores, así como para trabajadores de su grupo o red empresarial, o para desempleados, con compromiso de contratación u otro acuerdo con los servicios públicos de empleo.

Las Administraciones Públicas competentes en materia de formación profesional para el empleo, bien a través de centros propios adecuados para impartir formación o bien mediante convenios o conciertos con entidades o empresas públicas que estén acreditadas y/o inscritas para impartir la formación.

Las entidades de formación, públicas o privadas, acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro, impartirán la formación profesional para el empleo, en Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad privada. Todas estas

entidades deben de estar inscritas en el correspondiente registro habilitado por la Administración pública competente para impartir cualquiera de las especialidades incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas.

Las entidades de formación para que puedan impartir formación profesional para el empleo dirigido a la obtención de Certificados de Profesionalidad, deberán de estar acreditadas por la Administración pública competente. El certificado de profesionalidad se encuentra regulado en el Real Decreto 34/2008, del 18 de enero.

Todas las entidades de formación son objeto de seguimiento y control para garantizar el cumplimiento de las condiciones que motivan la realización de las acciones formativas. Este seguimiento y control se realizara sobre todas las acciones formativas con cuestionarios y entrevistas a los participantes sobre la formación recibida.

Asimismo, se deberá de garantizar un seguimiento y control de la formación para el empleo de manera integral y coordinada entre las diferentes Administraciones y organismos que intervienen en su gestión. Se elaborara también un plan anual de seguimiento teniendo en cuenta las orientaciones que se aprueben en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. Los resultados de los diferentes planes de seguimiento y control se incorporarán a un informe que, con carácter anual, se elevará al citado órgano de participación y será de difusión pública. Izquierdo (2016)

3.1 Certificados de profesionalidad

Los certificados de profesionalidad, se encuentran regulados por el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, estos son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral.

Estos certificados acreditan las competencias profesionales que capacitan el desarrollo de una actividad laboral que se identifica en el sistema productivo. Estos certificados tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y son expedidos por el SEPE y por los órganos competentes de las Comunidades Autónomas.

Los certificados de profesionalidad se obtienen a través de dos vías: superando todos los módulos que integran el certificado de profesionalidad y siguiendo los procedimientos establecidos para la evaluación y acreditación de las competencias

profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Por otro lado, el Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, tiene por objeto introducir las modificaciones de la regulación de los certificados de profesionalidad en relación con el nuevo contrato para la formación y al aprendizaje, con la formación profesional dual, así como en relación con su oferta e implantación y con aquellos aspectos que dan garantía de calidad al sistema. También, normaliza los requerimientos para la acreditación de centros con oferta de teleformación, así como de sus tutores-formadores, amplía la participación en la oferta formativa a los centros de iniciativa privada y a las empresas y establece medidas para favorecer la gestión eficaz de esta oferta y para mejorar el seguimiento de la calidad en el desarrollo de la actividad formativa.

3.2 Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES)

Como ya he mencionado en apartados anteriores, la formación es un aspecto fundamental para tener en cuenta a la hora de ocupar un puesto de trabajo. La formación no solo debe de ir dirigido a personas que se encuentran desarrollando un puesto de trabajo o que lo vayan a ejercer, sino también a personas en situación de desempleo para mejorar su formación y así obtener más posibilidades para ejercer al mercado laboral.

En Soria existen diferentes organismos en los que se llevan a cabo programas de orientación laboral y formación para personas en situación de desempleo. Una de las principales es (FOES), esta nació el 9 de junio de 1978, como una organización libre e independiente que agrupa a las empresas sorianas para la coordinación, representación gestión, defensa y fomento de sus intereses económicos y profesionales.

Esta federación se basa en el acuerdo público entre empresarios y empresas que se unen de manera formal para promover el logro de condiciones favorables para el conjunto empresarial; para apoyarse de forma recíproca y defender los intereses comunes.

Las funciones que desarrolla la Federación se marcan dentro de los fines de la misma, siendo éstos los siguientes:

- Representar, defender y gestionar los intereses generales y comunes de sus miembros ante cualesquiera Administraciones Públicas, instituciones,

organizaciones u otras entidades públicas o privadas en los planos económico y social.

- Propiciar el desarrollo económico y el bienestar de la provincia de Soria
- Formular propuestas y recomendaciones de carácter económico-social a las distintas Administraciones Públicas.
- Ser portavoz de los planteamientos generales y comunes de sus miembros ante los medios de comunicación social y ante la opinión pública.
- Establecer y facilitar los servicios de interés común que requieran sus miembros.
- Representar y gestionar los intereses generales y comunes de sus miembros ante las organizaciones de trabajadores del mismo nivel, y, en especial, en el ámbito de la negociación colectiva.
- Promover el avance y la mejora de la gestión de las empresas sorianas mediante la realización directa o indirecta de cursos, jornadas, conferencias, seminarios o cualesquiera otras actividades de carácter formativo.
- Realizar cuantas actividades de análisis, estudio, información, promoción, difusión, internacionalización, etc. se consideren apropiadas para impulsar la competitividad de las empresas sorianas.
- Desarrollar actividades económicas cuyo objeto esté relacionado con los fines estatutarios o sean accesorias a las mismas
- Asegurar la representación, participación y colaboración con las organizaciones empresariales de carácter regional, nacional e internacional de análoga naturaleza.
- Impulsar o participar en asociaciones, fundaciones o instituciones públicas o privadas con finalidades de interés para sus miembros.
- Fundar o adherirse a sistemas de mediación y arbitraje en materias laborales o mercantiles.
- Fomentar el espíritu y la iniciativa empresarial entre los jóvenes.
- Promover y defender la unidad y la integración empresarial.
- Cualesquiera otras que se consideren necesarias o convenientes para la defensa de los legítimos intereses de sus miembros.

FOES, ofrece dos tipos de servicios uno para los emprendedores que quieran crear una empresa y otra para los desempleados.

Para recibir información de estos dos programas, las personas que acuden tienen que estar apuntadas de manera obligada como demandantes de empleo en el ECYL (oficina de empleo de castilla y león).

Las personas que están desempleadas y acuden, es debido a que reciben una carta del ECYL para acudir a dicho lugar y recibir la información de estos dos programas.

Existen dos formas por las que estas personas participan en estos programas:

- Por un lado personas que han sido elegidas de manera aleatoria. Su participación en el servicio es voluntaria. Se les informa de los dos programas que lleva a cabo FOES, y ellos deciden si quieren recibirlo.
- Por otro, personas que tiene que acudir de manera obligatoria, ya que, si no acuden a la cita y reciben cualquier tipo de prestación, se les sanciona con un mes sin cobrar o bien se les inhibe la antigüedad como demandante de empleo.

Los programas son:

- El programa de orientación e inserción laboral: éste consiste en ayudarles a la elaboración de CV, cartas de presentación, realizar talleres de entrevistas de trabajo, búsqueda activa de empleo por internet, inscribirse en los portales de empleo y ETT etc.
- El otro programa es el autoempleo: este consiste en informar a la persona de todas las ayudas y subvenciones que puede recibir si decide autoemplearse y montar su propia empresa. Se le realiza un plan de empresa y de viabilidad para comprobar si su idea de negocio es rentable. Todo este servicio es real, con cifras reales para ayudar a la persona a que monte su propio negocio.

Ambos de estos programas de los que se informa y se imparte en FOES, son voluntarios y gratuitos.

La Federación, a través de su Departamento de Formación, consciente de la importancia que tiene para el crecimiento y consolidación de las empresas sorianas,

independientemente de su tamaño y actividad, el que éstas cuenten con equipos formados y en continuo desarrollo profesional, pone a su disposición distintos servicios.

Entre ellos, cabe mencionar:

- Formación programada para trabajadores/as: Formación 100% bonificable a través de las cuotas de la Seguridad Social.
- Diseño y estudio de necesidades formativas de la empresa: formación a medida. Si dentro de la Oferta Programada anterior no encuentra la formación que consideras de interés para su plantilla, contamos con un equipo de profesionales que le orientará, asesorará para organizar la formación acorde a las necesidades de su empresa y sector de actividad.

Cuenta con un centro de formación, acreditado por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León para la Impartición de Certificados de Profesionalidad, estando dotadas de amplios medios y recursos tecnológicos para la docencia.

La experiencia del departamento en la organización e impartición de formación está diseñada a las necesidades de las empresas asociadas, ofreciendo una amplia gama formativa diseñada con altos estándares de calidad.

4. DESARROLLO DE LA PROPUESTA

El objetivo de mi propuesta es hacer un estudio sobre los convenios colectivos de la provincia de Soria. Pretendo analizar si en cada uno de los convenios se contempla un apartado para la formación de los trabajadores del sector o de la empresa a la que pertenezca el convenio.

En total son 33 convenios colectivos pertenecientes a la comunidad de Castilla y León y a la provincia de Soria, comprendidos desde el año 2009 hasta el 2015. De estos convenios, 11 corresponden a la comunidad, afectando también a la provincia y el resto corresponden a Soria. Cada uno de estos convenios forma parte de los distintos sectores a los que pertenece, como son; la construcción, la industria, la agricultura y el sector servicios. Los objetivos de este análisis, es revisar si en cada uno de estos convenios se contemplan y se llevan a cabo actividades de formación para sus empleados. Además de este objetivo principal pretendo analizar también si en estos convenios se contemplan más apartados como; si se tienen en cuenta las familias profesionales que se incluye en ese sector, si en los convenios se tienen en cuenta la acreditación de competencias para sus trabajadores, la fecha de publicación del convenio y por último, si los convenios llevan a cabo planes de igualdad para sus trabajadores y de esta manera conseguir una igualdad de sexos tanto a nivel salarial, de condiciones de trabajo y conciliación de la vida familiar y profesional.

La negociación de los convenios colectivos de la provincia de Soria, está formada por un conjunto de convenios que son semejantes por la diversidad de los sectores de las actividades que lo forman.

La estructura de estas negociaciones abarca el ámbito provincial, puesto que las empresas de la provincia tienen un número reducido de trabajadores, es por ello que la negociación de las empresas es escasa.

El número de empresas que se pueden incluir en la provincia de Soria es de 5.790 en el año 2016. Con todo ello en la provincia encontramos 147 convenios colectivos. En este caso, me centrare en analizar el aspecto de la formación en los convenios que lo imparten las empresas para sus trabajadores.

Los convenios de la provincia, corresponden a la actividad de la que se trata, teniendo siempre en cuenta el Estatuto de los Trabajadores que se establecen en el ámbito estatal

Para iniciar este análisis, se han llevado a cabo dos tipos de actuaciones. Por un lado, un análisis formal, en el que se seleccionan los convenios que se quieren revisar y observando si estos recogen el apartado de formación. Y por otro, un análisis concreto, en el que se estudia que tipo de formación se realiza y como se realiza.

En el análisis de estos convenios, se distinguen dos tipos:

- El convenio sectorial autonómico: Son los convenios que afectan a la comunidad autónoma de un sector de actividad determinado. Forman parte en la negociación de este convenio, los sindicatos y las agrupaciones empresariales que lleguen al 10% de representación de la comunidad autónoma.
- El convenio sectorial provincial: Son los convenios que afectan a una provincia en un sector de actividad concreto. En la negociación participan, los representantes de los trabajadores y los empresarios que alcancen el 10% de representatividad.

Antes de poder analizar cada uno de los convenios colectivos mencionados, paso a desarrollar distintos apartados para entender mejor los convenios colectivos de la provincia y su ámbito de actuación. Explico como es y cómo se encuentra en la actualidad la economía soriana y el tejido empresarial de la provincia, también expongo cual es el panorama de la negociación colectiva de la provincia para entender mejor mi propuesta de desarrollo. Como ya mencione anteriormente uno de los objetivos de mi propuesta es analizar si en los convenios se llevan a cabo planes de formación para los trabajadores, por ello en este trabajo, tengo en cuenta a FOES (Federación de Organizaciones Empresariales de Soria) esta federación ofrece una serie de servicios y uno de ellos es el prestar formación a personas en situación de desempleo, más adelante lo explico de manera más detallada. Y en el último apartado desarrollo como son y de que está formado un convenio para más adelante llevar a cabo el análisis de mi propuesta.

4.1.Economía soriana

Según datos del observatorio económico, 2017, Soria presenta un ritmo de crecimiento del 2% desde hace un año, aunque en los últimos meses se ha ralentizado, como ocurre a nivel nacional y regional. Este aumento en el empleo se ha sufrido en sectores como el transporte y la industria de la madera. La fabricación de vehículos de motor y el sector primario también contribuyen a este aumento. Como ya mencione en otro apartado, el sector de la construcción sigue sufriendo descensos en la provincia. Soria presenta una tasa de paro de un 14% inferior si se compara con el resto de provincias de la comunidad. (Romero 2017)

El sector turístico en Soria crece el doble que la media nacional, puesto que ha registrado un avance medio anual del 14% de las pernoctaciones en hoteles y alojamientos rurales en el 2016. Este aumento se debe a la demanda de este servicio por parte de residentes en España, de donde proceden la mayor parte de turistas de la provincia de Soria. Este aumento se ha producido tanto en hoteles como en casas rurales. El auge de disfrutar de otro tipo de vacaciones, ha impulsado el crecimiento del turismo rural en la provincia, puesto que esta, cuenta con ventajas como su riqueza natural, cultural y gastronómica que ofrece.

La evolución de los precios en Soria sigue reflejando una situación de descenso en los precios. Esta situación también se refleja en el resto de España, y se debe a los efectos del petróleo y de los alimentos no manufacturados. Sin embargo, en el último año destaca el crecimiento de precios en el sector turístico, así como en el sector del automóvil. (Romero 2017)

4.2.Panorama general de la negociación colectiva provincial

La negociación colectiva del año 2011 se desarrolló en un contexto de profunda crisis económica. El mercado laboral de la provincia de Soria sufrió el descenso de sus trabajadores. Es por ello, que este hecho condiciono la negociación de los convenios y la mayoría, solo eran revisiones de años anteriores.

En este año 2017, solo se han negociado dos convenios colectivos; La Corporación española del transporte y el de oficinas y despachos. En el año 2016 se negociaron seis convenios. En año 2015, se modificaron dos que ya habían sido publicados, como el de la Diputación Provincial y el de Transtiermes SLU.

La negociación de los convenios, debe de estar regulada por un sujeto que tenga una aptitud específica para negociar un convenio. Debe de reunir unos requisitos que aparecen reflejados en el Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de la provincia de Soria se distinguen dos tipos de capacidad negociadora: por un lado está la representada por la posición de los trabajadores de los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales y por otro, los de la posición empresarial, que en este caso, la capacidad negociadora se lleva a cabo por asociaciones empresariales, federaciones y confederaciones empresariales.

4.2.1 Características y contenidos de los Convenios Colectivos

El Real Decreto 1362/2012 define el convenio colectivo como un acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad, con sujeción a lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente podrá regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

El ámbito de actuación de un convenio son las partes que lo acuerdan y que están legitimadas para ello. Las partes que están legitimadas para ello son: Por un lado los representantes de los trabajadores en los convenios de empresa o ámbito inferior formado por:

- Comité de empresa o delegados de personal en su caso, o el Comité intercentros, siempre y cuando éste exista y el convenio le atribuya la función negociadora.
- Secciones sindicales que, en conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.
- En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico (convenios "franja"), estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

En los convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a diversas empresas vinculadas por razones organizativas, productivas o identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece para la negociación de los convenios sectoriales.

Convenios Colectivos sectoriales están formados por:

- Sindicatos más representativos de nivel estatal y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- Sindicatos más representativos de la Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- Sindicatos con un mínimo del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, en el ámbito geográfico y funcional del Convenio.

Por representación de los empresarios, los convenios están formados por:

- En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una diversidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas e identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.
- En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que cuenten con el 10% de los empresarios incluidos en el ámbito del Convenio y que además ocupen, al menos, al 10% de los trabajadores de dicho ámbito. así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15% de los trabajadores afectados.
- En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10% o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones

empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15% de las empresas o trabajadores.

La iniciación de un convenio comienza con la representación de los trabajadores, o de los empresarios que promueven la negociación, comunicándolo a la otra parte y expresando que se deberá de hacer por escrito toda la legitimación, los ámbitos del convenio y el objeto de la negociación. En el caso de que el convenio sea el resultado de la denuncia de convenio ya vigente, se comunicara este acto como denuncia.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a iniciar negociaciones por causa legal o convencional establecida o cuando no se trate de revisar un Convenio ya vencido.

Cuando se denuncia un convenio, la forma de actuación es la siguiente: En el plazo máximo de un mes, a partir de que se recibe la denuncia se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

La comisión negociadora será válida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales, representen como mínimo, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, la comisión negociadora será válida cuando esté integrada por las organizaciones sindicales que validen su representación a nivel estatal o de Comunidad Autónoma.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se creara una comisión negociadora cuando este formada por asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10% de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal.

La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz, pero sin voto.

La comisión negociadora podrá tener un presidente. En el supuesto de que la comisión negociadora optara por no elegir a un presidente, las partes deberán consignar, en el acta de la sesión constitutiva de la comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y deberá firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con derecho de todos los legitimados y en proporción a su representatividad.

En una negociación ambas partes están obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe. En los supuestos de que se produjera violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes, la negociación quedará suspendida de inmediato. Los acuerdos de la comisión negociadora requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Los Convenios Colectivos se deben de formalizar por escrito, bajo sanción de nulidad.

Los Convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, en el plazo máximo de quince días desde su firma, la cual ordenará su registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial» de la Comunidad Autónoma o de la provincia a que corresponda el Convenio, en un plazo máximo de veinte días. Si la autoridad laboral estima que un Convenio Colectivo quebranta la legalidad vigente, se podrá impugnar el convenio a través de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional o según el ámbito territorial del Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma.

Para iniciar el trámite del convenio, la comisión negociadora deberá de presentarla en el registro de la autoridad laboral competente junto con la solicitud de inscripción y el texto original del convenio firmado por los componentes de la comisión negociadora.

La autoridad laboral tendrá en cuenta el principio de igualdad en los Convenios Colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. Estas se pueden dirigir a la jurisdicción competente por entender que el Convenio Colectivo contiene cláusulas discriminatorias. El Convenio entrará en vigor en la fecha en la que acuerden las partes.

Un convenio Colectivo regula materias de diversa índole como: Económicas (salarios, remuneraciones indirectas, etc.). Laboral (jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso; clasificación profesional; duración de contratos; rendimiento exigible, etc.). Sindical (comités de empresa, delegados de personal, canon de negociación, etc.). Condiciones de empleo. Establece criterios para los medios, personal y material de los servicios de prevención, el número de trabajadores que designa el empresario para llevar a cabo las actividades de prevención y del tiempo que dispongan para el desempeño de la actividad, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, los riesgos a los que se expone los trabajadores, así como la formación en materia de prevención de los trabajadores y de los delegados de prevención.

Un convenio también tiene en cuenta las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales. La asistencia al trabajo, las medidas de promoción profesional, las condiciones de trabajo y de productividad, el ejercicio de los derechos a la promoción y formación profesional en el trabajo.

Asimismo el deber de negociar sobre medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, se debe de tratar en empresas de más de 250 trabajadores, por lo que será de manera obligada la creación de los planes de igualdad.

En los convenios se debe de tener en cuenta también lo siguiente: la determinación de las partes que lo conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación. La forma y condiciones de denuncia del Convenio, así como el plazo mínimo para que dicha denuncia se efectuara antes de finalizar su vigencia. Según

La eficacia de un convenio colectivo obliga a que todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de vigencia se cumplan el convenio.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter esta discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

La vigencia de un convenio es aprobada por las partes negociadoras. Se podrán pactar en distintos periodos de vigencia para cada materia o grupos de materias dentro del mismo convenio.

Durante la vigencia del convenio, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación podrán negociar su revisión. Los Convenios se prorrogarán de año en año, si no existe denuncia por parte de alguna de las partes. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio Convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, se mantendrá su vigencia si no ha habido denuncia.

Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, se aplicara el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. El Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que se mantengan.

Todo lo que se regula en las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen legalmente a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

4.4 Propuesta de desarrollo

Como ya he mencionado anteriormente, mi propuesta de desarrollo es analizar en los convenios colectivos de Castilla y León (que afecten a Soria) y de la provincia de Soria si se contempla el apartado de formación para los trabajadores, además de comprobar si otras cláusulas como el número de trabajadores, las familias profesionales del sector al que pertenece el convenio, planes de igualdad etc.

Por ello, antes de comenzar el análisis de los convenios, muestro una tabla (ver tabla 1) con los distintos sectores en los que se dividen los convenios analizados y su ámbito de aplicación.

Tabla 1

CONVENIO	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	SECTOR
Medianas superficies de distribución de alimentación.	CYL	CONSTRUCCIÓN
Pizarras	CYL	CONSTRUCCIÓN
Empleados de fincas urbanas	CYL	SERVICIOS
Empresas y prestación de servicios educativos, extraescolares y socioculturales	CYL	SERVICIOS
Federación de Castilla y León de fútbol	CYL	SERVICIOS
Federación de municipios y sindicatos	CYL	SERVICIOS
Fundación de formación y empleo foremcyl	CYL	EMPRESA
Grúas móviles autopropulsadas	CYL	CONSTRUCCIÓN
Grupo Itevelesa, S.A	CYL	EMPRESA
Televison local y regional	CYL	SERVICIOS
Unión Regional de CC.OO	CYL	EMPRESA

CONVENIO	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	SECTOR
DE CASTILLA Y LEON		
ACCIONA AGUA S.A	SORIA	EMPRESA
Ayuntamiento de Ágreda (P. funcionario)	SORIA	EMPRESA
Ayuntamiento de Agreda (P.laboral)	SORIA	EMPRESA
Ayuntamiento de Covalada	SORIA	EMPRESA
Ayuntamiento de Golmayo (P. laboral)	SORIA	EMPRESA
Ayuntamiento de Ólvega (P. funcionario)	SORIA	EMPRESA
Ayuntamiento de Ólvega (P. laboral)	SORIA	EMPRESA
Carpinteros y ebanisterías	SORIA	CONSTRUCCIÓN
Cespa, gestión de residuos	SORIA	EMPRESA PRIVADA
Comercio general	SORIA	SERVICIOS
Construcción y obras publicas	SORIA	CONSTRUCCIÓN
Cruz roja española. Soria	SORIA	EMPRESA
Diputación provincial de Soria	SORIA	EMPRESA
Hostelería	SORIA	SERVICIOS
Industria siderometalúrgica	SORIA	CONSTRUCCIÓN
Limpieza de edificios y locales	SORIA	SERVICIOS
Oficinas y despachos	SORIA	SERVICIOS
Panaderías	SORIA	SERVICIOS
Seralia limpieza	SORIA	SERVICIOS
Serrerías	SORIA	CONSTRUCCIÓN
THYSSENKRUPP elevadoras	SORIA	EMPRESA
Transporte urbano	SORIA	SERVICIOS

A continuación paso a desarrollar la segunda tabla (ver tabla 2) en esta, analizo si se tiene en cuenta en cada convenio colectivo la cláusula de formación para sus trabajadores y si es así, que tipo de formación se lleva a cabo, además de incluir la fecha de publicación del convenio. En este análisis también estudiare si se contemplan más apartados como son los planes de igualdad, si se incluyen las familias profesionales de las que debe estar formado el sector al que se dirige el convenio y por ultimo si se contempla la acreditación de competencias. Todos los resultados de estas tablas se pueden ver en el apartado de conclusiones de la propuesta.

Tabla 2

CONVENIO	PUBLICACIÓN BOP	TIPO FORMACIÓN
Medianas superficies de distribución de alimentación.	16/03/2011	Ofrece una formación continua para sus trabajadores
Pizarras	28/03/2014	Formación continua durante la duración del contrato
Empleados de fincas urbanas	20/12/2010	Formación continua durante la duración del contrato
Empresas y prestación de servicios educativos, extraescolares y socioculturales	19/11/2011	Formación continua durante la duración del contrato
Federación de Castilla y León de fútbol	27/06/2013	No ofrece formación para sus trabajadores
Federación de municipios y sindicatos	01/04/2011	Formación continua durante la vigencia del contrato
Fundación de formación y empleo foremcyl	30/05/2012	Plan de formación para todos los trabajadores
Grúas móviles autopropulsadas	23/09/2013	Contrato de formación para sus trabajadores
Grupo Itevelesa, S.A	06/06/2012	Cursos de formación profesional durante la vigencia del contrato del trabajador
Televisión local y regional	11/04/2011	Formación continua
Unión Regional de CC.OO DE CASTILLA Y LEON	08/06/2011	Plan de formación para los trabajadores mediante cursos
ACCIONA AGUA S.A	14/12/2012	Cursos de formación para sus trabajadores
Ayuntamiento de Ágreda (P. funcionario)	24/06/2013	Cursos de formación según el interés del Ayuntamiento
Ayuntamiento de Agreda (P.laboral)	26/06/2013	Cursos de formación según el Ayuntamiento
Ayuntamiento de Covalada	21/03/2014	Cursos de formación según

CONVENIO	PUBLICACIÓN BOP	TIPO FORMACIÓN
		intereses de la alcaldía
Ayuntamiento de Golmayo (P. laboral)	27/12/2013	Cursos de formación según el Ayuntamiento
Ayuntamiento de Ólvega (P. funcionario)	19/06/2013	Cursos de formación según las preferencias de la alcaldía
Ayuntamiento de Ólvega (P. laboral)	17/06/2013	Cursos de formación según el Ayuntamiento
Carpinteros y ebanisterías	11/06/2014	Formación continua de acuerdo a las necesidades de mercado
Cespa, gestión de residuos	02/08/2013	No se contempla formación
Comercio general	28/08/2013	Formación para sus trabajadores de acuerdo a los requerimientos de la empresa
Construcción y obras publicas	21/06/2013	Formación continua a negociar según la vigencia del convenio
Cruz roja española. Soria	25/03/2013	Formación continua a los trabajadores durante todo el contrato
Diputación Provincial de Soria	24/01/2014	Cursos de perfeccionamiento a acordar según la Diputación Provincial
Hostelería	03/04/2013	Formación continua durante el contrato del trabajador
Industria siderometalúrgica	01/03/2013	Formación continua según convenio
Limpieza de edificios y locales	24/04/2013	Formación continua al trabajador durante el contrato
Oficinas y despachos	11/06/2014	No se contempla formación
Panaderías	26/08/2013	Formación profesional acorde al puesto que se requiere
Seralia limpieza	12/07/2010	No se contempla formación
Serrerías	23/08/2013	No se contempla formación

CONVENIO	PUBLICACIÓN BOP	TIPO FORMACIÓN
THYSSENKRUPP elevadoras	22/07/2011	No se contempla formación
Transporte urbano	14/10/2011	Acciones formativas que la empresa solicite al trabajador para el correcto funcionamiento de su puesto de trabajo

4.5 Resultados del estudio de la propuesta

Para la realización de este trabajo se ha utilizado información individual sobre los convenios colectivos de la comunidad de Castilla y León y del sector de la provincia de Soria, procedentes de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para realizar un análisis de las principales características de la negociación colectiva e identificar cada uno de los apartados de los que se compone e investigar cuales no se contemplan.

Con este estudio se comprueba que cada convenio es diferente, aunque la mayoría de ellos contemplan los mismos apartados, adaptados al sector al que va dirigido. En este estudio me centro en analizar distintos aspectos de un convenio que procedo a su análisis:

- Formación: Hay que destacar que tan solo siete de los 33 convenios analizados, no contemplan la formación en sus convenios. Que son los siguientes: Medianas Superficies de Distribución de Alimentación, Federación de Castilla y León de Fútbol, CESPAs gestión de residuos, Oficinas y despachos, Seralia S:A, Serrerías y Thyssenkrupp Elevadores S.L. De estos, existen diferentes tipos de formación para sus trabajadores, como son: la formación continua para sus trabajadores que estará vigente durante la duración del contrato del trabajador y que se realizara mediante cursos. También hay otro tipo de formación continua y es la que se adapta a las necesidades de mercado, es decir, serán cursos que la empresa o empresario considere necesario que el trabajador realice para estar a la

vanguardia del sector y adaptarse a los nuevos requerimientos de la demanda de mercado.

- Hay convenios en los que se realizan planes de formación que son: La Federación de municipios y sindicatos y la Unión Regional de CC.OO de Castilla y León. Estos planes son actividades que el trabajador tendrá que realizar durante su tiempo en la empresa para aumentar sus capacidades y la mejora de conocimiento en el puesto al que se dedica. Paralelo a los planes de formación, también se llevan a cabo los contratos para la formación, estos son aprendizajes que los trabajadores deben conseguir para obtener una correcta cualificación profesional. Estos contratos se reciben de manera alterna a la actividad laboral y de manera retribuida por la empresa, dentro de lo que se denomina “formación profesional” para el empleo.
- En este estudio se analiza la formación de los ayuntamientos y de instituciones públicas y también se realizan cursos de formación para los trabajadores, pero en este caso, adaptados a las necesidades del Ayuntamiento.
- Los cursos de perfeccionamiento, es otro tipo de modalidad para la formación, esta se realiza en empresas en las que sea necesaria que los trabajadores actualicen sus técnicas y conocimientos para estar a la vanguardia en el sector. En el caso de los convenios analizados solo se lleva a cabo en la Diputación Provincial de Soria.

Otro dato a destacar de este estudio es que ningún convenio recoge la acreditación de competencias. Resulta llamativo puesto que hoy en día es vital que en los convenios se tenga en cuenta este apartado, puesto que con ello se vería recogida la experiencia laboral de una persona que ha ido adquiriendo a través de su vida laboral.

Sería importante que este aspecto se recogiera en los convenios colectivos puesto que así se fomentaría la movilidad en el mercado de trabajo, puesto que los trabajadores acreditarían su experiencia y por lo tanto, se incrementarían las posibilidades de encontrar un puesto de trabajo, mejorando la cualificación de las personas, haciendo que estas tengan la oportunidad de adquirir un certificado de profesionalidad o un título de formación profesional.

Otro de los aspectos que me llama la atención es que todos recogen las familias profesionales menos seis convenios. Sería importante que en todos los convenios se recogieran las familias profesionales para que de esta manera estuvieran recogidas las profesiones u ocupaciones necesarias para ocupar el puesto de trabajo de una manera correcta, atendiendo a los conocimientos y habilidades de la ocupación.

Un apartado que se tiene olvidado en los convenios colectivos analizados, es el plan de igualdad. Este solo se refleja en un 50% de los convenios analizados. Llama la atención que no sea un apartado que aparezca en todos, puesto que hoy en día se tiene muy en cuenta estos planes de igualdad para conseguir que tanto hombre como mujeres cuenten con las mismas posibilidades de acceso, de participación y permanencia en una empresa. Con estos planes también se quiere favorecer que en términos de igualdad, hombres y mujeres puedan conciliar su vida familiar, personal y laboral. Con lo que uno de los objetivos principales de estos planes es romper la brecha que existe aún en la actualidad, entre ambos sexos, dotando a cada uno de ellos de las mismas posibilidades y de las mismas ventajas en el mercado laboral.

Por todo ello, insisto en que en las negociaciones de los convenios colectivos se deben de tener en cuenta las cláusulas de la acreditación de competencias, de las familias profesionales y de la formación que se lleve a cabo para dicho convenio. Deberían de llevarse a cabo revisiones parciales de algunos contenidos, especialmente de los mencionados porque en algunos estos son escasos.

5. EVALUACIÓN Y CONCLUSIONES

Con este apartado culmina el trabajo, después de meses de estudio y actividad. Ha sido un trabajo bastante costoso, puesto que se ha requerido de mucha búsqueda de información ya que en el caso de la situación de formación para el empleo y de la formación en la acreditación de competencias no hay apenas datos. Todos los datos y reflexiones son fruto de investigar los documentos que hay sobre este tema del que hago un estudio y realizo una propuesta.

Como se indica en el trabajo, la formación en los convenios colectivos no es un tema que aun en la actualidad se tenga en cuenta puesto que en algunos todavía no se contempla. Al igual que la acreditación de competencias que no se refleja en ninguno de ellos. Es por ello que con este trabajo pretendo demostrar que es importante que se recoja en los convenios. Para que haya una correcta formación en el empleo y se vea reflejado en el mercado de trabajo, ya que si esto sucede se creará mayor competitividad laboral y se incrementara los puestos de trabajo.

Para el análisis de este trabajo he utilizado la información de los convenios de la comunidad y de la provincia de Soria que proceden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para realizar un análisis de las características de la negociación colectiva y así identificar los efectos de los resultados sobre ellos.

Con la realización de este trabajo he conocido más sobre cuál es la situación en la que se encuentra España en cuanto a la formación para el empleo, al igual que de la formación para negociación colectiva

Con independencia de esto, se pueden extraer unas conclusiones como son: La acreditación de competencias no es un tema de interés en los convenios, puesto que no se hace nada para fomentarlo con relación a la formación para el empleo, por lo que es un tema que no interesa. Solo se realiza formación en las administraciones públicas, en determinados sectores como la construcción, el sector servicios y en empresas en las que el número de trabajadores es elevado. Y en la mayoría de estos, la formación que se lleva a cabo es continua, es decir, que se realizara durante la vigencia del contrato del trabajador.

Con todo esto, mi objetivo principal es demostrar si la formación para el empleo se contempla en la negociación colectiva y su importancia en ellos. La formación nos permite acceder al mercado laboral y especializarnos en nuestra área profesional, comprendiendo el proceso económico, productivo del sector al que vayamos a prestar nuestro servicio. Con este trabajo he podido comprobar que si un trabajador recibe formación para ocupar su puesto de trabajo se adaptará mejor y de manera más eficaz que la persona que no la recibe, puesto que estará mayormente preparada, ya que conocerá las habilidades que se necesitan y tendrá un mayor conocimiento sobre ellas.

La formación permite la creación de un mercado laboral más competitivo donde los trabajadores se esfuerzan por adaptarse a las nuevas necesidades y donde sus perfiles irán transformándose.

Considero importante que todo trabajador este ocupado o en situación de desempleo debe de continuar con el aprendizaje a lo largo de su vida, de esta manera, se convertirá en un mejor profesional puesto que dispondrá de las herramientas y competencias necesarias para adaptarse a los nuevos cambios, y en consecuencia, será más valorado por las empresas.

En el caso de las personas que estén en situación de desempleo, la formación es vital para incorporarse al mundo laboral. Estas personas deben de estar aprendiendo constantemente para estar a la vanguardia de los nuevos conocimientos. Por ello, los cursos aportan el extra necesario para ser más competitivos.

La diferencia de estas personas con los parados de larga duración es que no están en constante aprendizaje por lo que sus conocimientos profesionales caen en desuso y tiene menos oportunidades de volver al mercado laboral. Por esta razón, un curriculum actualizado en el que se refleje que la persona sigue aprendiendo y que se va adaptando a las nuevas necesidades de mercado es esencial para conseguir que nuestro entorno profesional siga con éxito.

La realización de la formación a lo largo de la vida es una situación que se demanda en la actualidad en el mercado laboral, nos ayuda a obtener una mejor posición en las ofertas de trabajo, ofreciendo un perfil más competente y atractivo, además de convertirnos en unos buenos profesionales optando a un puesto que se adapte a nuestro perfil laboral. Realizar formación permite asentar nuestros conocimientos como profesionales además de ampliar y completar nuestro perfil.

6. AUTOEVALUACIÓN DEL TRABAJO FIN DE MASTER

6.1. Competencias del máster en psicopedagogía

A continuación, indico las competencias, tanto generales como específicas que he desarrollado y conseguido con la realización de este Máster. Para ello he tenido en cuenta, el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales y las competencias que se deben de desarrollar y llevar a cabo con la titulación del Máster en Psicopedagogía.

Competencias generales:

Con este trabajo elaboro y defiendo mediante datos y argumentos la resolución de los problemas dentro de este ámbito. Concretamente he reconocido y valorado la situación de empleo en España y en Soria.

He interpretado y analizado los datos obtenidos mediante la búsqueda de información, tanto en fuentes primarias como secundarias, incluyendo el uso de recursos informáticos para las búsquedas en línea. Respondiendo de manera adecuada.

He desarrollado la capacidad de iniciarme en actividades de investigación, como en la actitud de iniciativa para llevar a cabo ahora y en el futuro una formación permanente.

Competencias específicas:

Con este trabajo he analizado la negociación colectiva, proponiendo nuevas actuaciones para incluir aspectos que no se incluyen en ellos, teniendo siempre en cuenta las prácticas de la orientación sociolaboral.

He diagnosticado y evaluado de manera crítica los aspectos a tener en cuenta en un convenio colectivo, teniendo siempre en cuenta la empresa en la que se desarrolla, puesto que con ello variara las nuevas propuestas y diseños.

He elegido este tema porque me parece muy interesante conocer cuál es la situación con relación al empleo en la que nos encontramos, puesto que a grandes rasgos, sabemos que la creación en cuanto al empleo ha experimentado un aumento, comparado con el crecimiento de los últimos tres años, de manera, que el paro también ha reducido. Sin embargo, no debemos de olvidar que la formación para el empleo es vital para que continúe y siga creciendo, por ello, este se debe de tener en cuenta en la

negociación de los colectivos, para formar de manera adecuada a los trabajadores con relación al puesto de trabajo que vayan a desempeñar y por lo tanto se creará mayor competitividad entre las empresas y los trabajadores. Tampoco se debe de olvidar el contemplar el apartado de la formación en la negociación de los convenios colectivos, puesto que una correcta formación en el sector al que vaya a prestar servicios el trabajador es esencial para que la empresa y su puesto de trabajo funcione de manera correcta.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Álvarez, C & Sanz Parra, B. (2016). *La formación en las empresas de Castilla y León*. Valladolid. Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León.
- García Navas. (2016). *Previsiones económicas de Castilla y León*. Soria. España Duero.
- García Navas, F & Muñoz López. (2016). *La empresa de Castilla y León 2016. Análisis económico-financiero*. España Duero.
- Fundación para la Formación y Empleo Miguel Escalera. (2017) FOREM. *La formación para el empleo en la negociación colectiva*. Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León
- Izquierdo, M, Moral E y Urtasun, A. (2003). *El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios*. Madrid. Servicio de estudios. Banco de España.
- Instituto de Nacional de estadística. (2017). *Encuesta de población activa (EPA)*.
- Servicio público de empleo estatal (2016). *Informe del mercado de trabajo de Soria*. Madrid. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Servicio público de empleo estatal (2015). *Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral*. Madrid. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Montoya Melgar, A. *La interpretación de los convenios colectivos*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Organización para la cooperación y el desarrollo (OCDE (2017). *Perspectivas del empleo*. París.
- Perdiguero, L, Herencia. (2016). *Informe Adecco sobre el futuro de trabajo en España*. Madrid.
- Romero, M. (2017). *Observatorio económico. Especial turismo*. Soria. Caja Rural.
- Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.(BOE núm. 217 del 10 de septiembre del 2015.

Real decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional. (BOE núm. 48, del 25 de febrero del 2008).

Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación. (BOE, núm.69 del 21 de Marzo del 2013).

Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. (BOE, núm. 159, 5 de julio del 2017)

Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. (BOE Núm. 205 del 25 de agosto del 2009).

Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. (BOE, núm.234, 28 septiembre del 2012)

8. ANEXOS

A continuación muestro las resoluciones de los convenios colectivos, indicando la fecha de resolución y su publicación tanto en el Boletín Oficial del Estado (BOE) como en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP) de Soria, en este caso.

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Seralia, S.A. (Servicio de recogida de residuos de la Diputación Provincial de Soria) (BOP Núm. 77 del 12 de Julio del 2010).

Resolución de 25 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del II Convenio Colectivo de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León.

Resolución de 13 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del II Convenio Colectivo Regional de Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales para Castilla y León.

Resolución de 15 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del VII Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Resolución de 24 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del IV Convenio Colectivo de Trabajo de Empresas de Televisiones Locales y Regionales en Castilla y León.

Resolución de 1 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del Acuerdo

Marco entre la Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León y los sindicatos CCOO, UGT y CSI-F.

Resolución de 10 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación de Convenio Colectivo de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León (U.S. de CC.OO. de C. y L.).

Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de transportes urbanos de la provincia de Soria. (BOP Núm. 117 del 14 de octubre del 2011).

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L. (BOP Núm. 85 del 22 de Julio del 2011).

Resolución de 3 de mayo de 2012, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del III Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla y León, con el código.

Resolución de 24 de mayo de 2012, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del I Convenio Colectivo del Grupo ITEVELESA, para sus centros de trabajo en Castilla y León, con el código

Resolución de 30 de noviembre de 2012, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de Acciona Agua S.A.U. del servicio de agua potable, saneamiento y depuración de aguas residuales de la ciudad de Soria.

Resolución de 19 de febrero de 2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo provincial del sector Siderometalúrgico de la provincia de Soria.

Resolución de 13 de marzo de 2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de la Oficina Provincial de Cruz Roja en Soria.

Resolución de 20 de marzo de 2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de trabajo para las industrias de Hostelería de la provincia de Soria.

Resolución de 11 de abril de 2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Soria.

Resolución de 3 de junio de 2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Ólvega.

Resolución de 7 de junio de 2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de la construcción y obras públicas de la provincia de Soria.

Resolución de 11 de junio de 2013, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del IX Convenio Colectivo de la Federación de Castilla y León de Fútbol.

Resolución de 11 de junio de 2013 de la Oficina Territorial de Trabajo de Soria, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo colectivo del personal funcionario del Ayuntamiento de Ágreda.

Resolución de 11 de junio de 2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Ágreda.

Resolución de 17 de julio de 2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de la empresa CESPAG.R. y sus trabajadores del centro de trabajo de Soria para la planta de tratamiento de residuos de Golmayo (Soria).

Resolución de 8 de agosto de 2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo del sector de Serrerías de la provincia de Soria.

Resolución de 13 de agosto de 2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de comercio de la provincia de Soria.

Resolución de 13 de agosto de 2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de trabajo para el sector de las industrias de panadería de la provincia de Soria.

Resolución de 6 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción, en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del 2.º Convenio Colectivo del Sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León.

Resolución de 12 de diciembre de 2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Golmayo (Soria).

Resolución de 8 de enero de 2014, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo del personal laboral de la Excm. Diputación Provincial de Soria.

Resolución de 4 de marzo de 2014, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el

registro y publicación del texto del convenio colectivo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Covaleda (Soria).

Resolución de 13 de marzo de 2014, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción, en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del Convenio Colectivo del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León.

Resolución de 29 de mayo de 2014, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo provincial para el sector de Carpintería-Ebanistería de la Provincia de Soria.

Resolución de 29 de mayo de 2014, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos de Soria y su provincia.

Resolución de 5 de junio de 2013 de la Oficina Territorial de Trabajo de Soria, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VII Acuerdo colectivo del personal funcionario del Ayuntamiento de Ólvega.