

IX

EL ACCESO DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ AL MERCADO DE TRABAJO

Noemí FERNÁNDEZ ESTEBAN
Francisco LIZCANO DIETRICH
Estrella LORENZO FERNÁNDEZ
Piedad MARTÍN PÉREZ
Helena SÁNCHEZ-PUGA NEIRA
Esther GARCÍA GONZÁLEZ
Universidad de Alcalá

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN	510
II. OBJETIVOS	511
III. METODOLOGÍA	511
IV. RESULTADOS	512
1. Perfil de los encuestados.....	512
2. Preocupación por la inserción.....	513
2.1. Valoración de la titulación frente a la inserción laboral	513
2.1.1. Elección de los estudios	513
2.1.2. Adaptación de la titulación a la realidad empresarial/profe- sional.....	515
2.1.3. Adecuación de los conocimientos a la profesión.....	515
2.1.4. Facilidad para encontrar empleo	516
2.2. Construcción del perfil profesional.....	517
2.2.1. Formación complementaria	517
2.2.2. Experiencia pre-profesional.....	517
3. Orientación laboral y profesional	518
3.1. Acciones de orientación para el empleo	518
3.2. Orientación profesional	519
3.3. Orientación laboral.....	519

	Página
4. Percepción del proceso de inserción laboral.....	520
4.1. El empleo «ideal».....	520
4.2. El universitario «ideal»	521
5. Nivel de inserción laboral	522
5.1. Situación laboral actual	522
5.2. Calidad de la inserción laboral.....	523
5.2.1. Tipo de relación laboral	523
5.2.2. Tipo de contrato.....	524
5.2.3. Número de horas semanales trabajadas.....	524
5.2.4. Nivel de estudios requeridos para el desempeño del puesto de trabajo	524
6. Desarrollo del puesto de trabajo	524
6.1. Utilidad de los estudios en el desarrollo del puesto de trabajo	524
6.2. Adecuación del puesto de trabajo al proyecto profesional	525
V. CONCLUSIONES	525
VI. BIBLIOGRAFÍA	526

La Universidad de Alcalá tiene un especial interés por facilitar la incorporación de sus egresados al mercado de trabajo. Para ello, desde su Servicio de Orientación, desarrolla diferentes iniciativas en tres ámbitos de actuación interrelacionados: la intermediación laboral, la orientación laboral y profesional y los estudios del mercado de trabajo. Dentro de estos últimos se sitúan los estudios sobre la inserción laboral de sus titulados con los que se pretende conocer la realidad laboral a la que acceden los egresados de la Universidad de Alcalá, describir su proceso de búsqueda del primer empleo y analizar su nivel de inserción laboral.

Esta comunicación recoge el estudio realizado con los universitarios que finalizaron sus estudios en el curso 2001-2002. En primer lugar se realiza una aproximación al perfil de los encuestados (sexo, edad, estado civil y área de conocimiento). Después se indaga sobre los resultados más relevantes obtenidos en los indicadores que se han planteado para cumplir los objetivos propuestos en el estudio: preocupación por la inserción, orientación laboral y profesional, percepción del proceso de inserción laboral de los titulados universitarios, nivel de inserción laboral y desarrollo del puesto de trabajo.

I. INTRODUCCIÓN

Orientación profesional nace de la necesidad de crear en la propia Universidad un punto de encuentro entre los universitarios y el mundo empresarial. Tiene dos líneas básicas de actuación:

- Innovación: dentro de la cual se encuentran los estudios periódicos sobre la inserción laboral de los egresados de la Universidad de Alcalá y sobre el mercado de trabajo.
- Aplicación: que se concreta en la orientación laboral, profesional y psicopedagógica y en la intermediación laboral, a través del programa de prácticas en empresas y la bolsa de empleo.

El fin principal de todas las actividades que desarrollan es facilitar la inserción laboral y el desarrollo profesional de los estudiantes y titulados de la Universidad de Alcalá. Para ello es importante realizar un seguimiento del proceso de incorporación de los egresados de la Universidad de Alcalá al mercado laboral. Con este fin se lleva a cabo cada curso académico el estudio «inserción laboral de los egresados de la Universidad de Alcalá». La necesidad de la realización de estos estudios surge en la Universidad de Alcalá en el año 1998, año en el cual se realiza un primer estudio sobre el mercado de trabajo e inserción laboral de los estudiantes de la Universidad de Alcalá (Brincones y otros, 1999). De este estudio se obtiene una primera visión de cómo es la inserción laboral de los egresados, a partir de la cual se han realizado otros estudios mejorados que contemplan no sólo la visión inicial de la Universidad de Alcalá, sino también aspectos contemplados en otros estudios que actualmente se llevan a cabo (García *et alii*, 2003; Pastor, *et alii*, 2004; ANECA, 2004; Vidal, 2003). En esta comunicación se recogen los resultados más relevantes del acceso al mercado de trabajo de los egresados que finalizaron sus estudios en el curso 2001-2002 a partir del estudio de inserción laboral correspondiente. En primer lugar se presentan los objetivos que se pretenden alcanzar con este tipo de estudio, para pasar a describir la metodología, los resultados obtenidos y, por último, las conclusiones.

II. OBJETIVOS

Los objetivos fundamentales que persigue este estudio son los siguientes:

- Analizar el «proceso de inserción laboral» de los titulados de la Universidad de Alcalá: dificultades encontradas, medios de búsqueda de empleo, acciones complementarias y experiencia pre-profesional.
- Realizar un diagnóstico del nivel de inserción laboral logrado por los recién titulados: experiencia profesional, tipo de empleo y calidad de la inserción.
- Analizar las dificultades encontradas en el desarrollo de su puesto de trabajo así como las acciones formativas realizadas dentro de la empresa.
- Estudiar la influencia de distintas variables en el proceso de inserción, tales como: orientación laboral y profesional, mercado laboral actual y situación personal.

III. METODOLOGÍA

La recogida de información se realizó a través de encuestas postales, para lo que se diseñó un cuestionario con preguntas relacionadas con los diferentes aspectos

analizados: la construcción del perfil profesional, la orientación laboral y profesional y la situación laboral de los egresados en dos momentos diferentes: durante los estudios universitarios y al año siguiente a la finalización de los mismos, es decir, en el momento de cumplimentar el cuestionario.

El cuestionario se envió por correo a cada uno de los 2.653 titulados que terminaron la carrera el curso académico 2001-2002, adjuntando un sobre de respuesta. La tasa de respuesta obtenida fue del 21 por 100.

El análisis de los datos se realizó utilizando la base de datos *Microsoft Office Access* y el paquete estadístico SPSS 12.0.

IV. RESULTADOS

A continuación se describen los datos más relevantes del estudio de manera global y por área de conocimiento (agrupación de titulaciones que tienen un comportamiento similar). Primero se realiza una aproximación al perfil de los encuestados teniendo en cuenta características como el sexo, la edad, el estado civil y el área de conocimiento a la que pertenecen los estudios universitarios cursados. Los siguientes apartados hacen referencia a los resultados obtenidos en los indicadores que se han diseñado para cumplir los objetivos propuestos en el estudio. Estos indicadores son los siguientes: «Preocupación por la inserción, orientación laboral y profesional, percepción del proceso de inserción laboral de los titulados universitarios, nivel de inserción laboral y desarrollo del puesto de trabajo».

1. PERFIL DE LOS ENCUESTADOS

El perfil de la población encuestada, es decir, de aquellos que han respondido al cuestionario, hace referencia a sus características personales, en concreto, a su género, edad, estado civil y área de conocimiento de sus estudios.

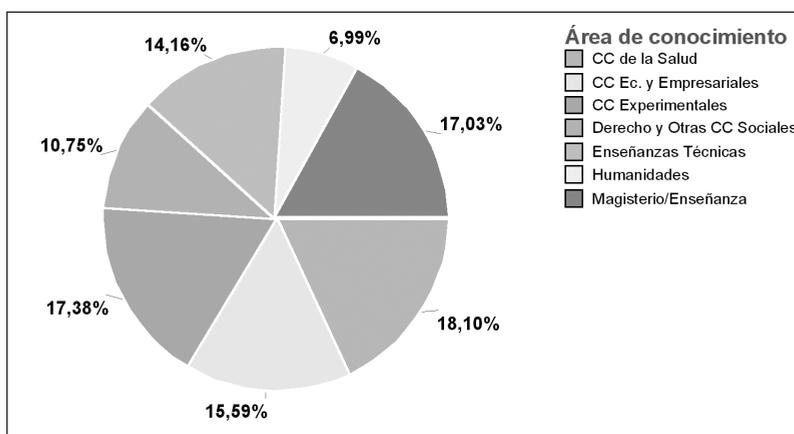
Lo más notable, en relación al género, es que existen más tituladas que titulados. Dentro de la población estudiada las mujeres constituyen el 63,62 por 100.

En cuanto a la edad, casi el total de los encuestados (96,23 por 100) tienen entre 20 y 30 años y, dentro de este intervalo, más de la mitad (60,93 por 100) tienen edades comprendidas entre 20 y 25 años.

Respecto al estado civil de los titulados que han contestado el cuestionario, casi el total, un 94,80 por 100, están solteros.

La distribución de la muestra por áreas de conocimiento es bastante equilibrada aunque las más representadas son Ciencias de la Salud (18,10 por 100), Ciencias Experimentales (17,38 por 100) y Magisterio (17,03 por 100). El área de conocimiento con menor presencia es Humanidades, con un 6,99 por 100 (gráfico 1).

GRÁFICO I
DISTRIBUCIÓN POR ÁREA DE CONOCIMIENTO



2. PREOCUPACIÓN POR LA INSERCIÓN

Una de las principales preocupaciones de los estudiantes y titulados universitarios es conseguir un trabajo al finalizar los estudios.

La preocupación que muestran los titulados ante su inserción laboral se determina a través de:

- El valor que otorgan a su titulación en la inserción laboral. Se tiene en cuenta:
 - La elección de los estudios: la opción y los motivos.
 - La adaptación de la titulación al mercado de trabajo.
 - La adecuación de los conocimientos adquiridos para el ejercicio de la profesión.
 - La facilidad para encontrar trabajo con la titulación.
- El modo en que construyen su perfil profesional mediante formación complementaria y actividades denominadas pre-profesionales.

2.1. Valoración de la titulación frente a la inserción laboral

Respecto a la valoración de su titulación se recoge la opinión de los egresados acerca de la carrera que han cursado y las posibilidades de inserción laboral que ofrece. Así, partiendo de la experiencia actual de los titulados, se puede conocer en qué medida se han cumplido las expectativas que tenían al comienzo de sus estudios.

2.1.1. Elección de los estudios

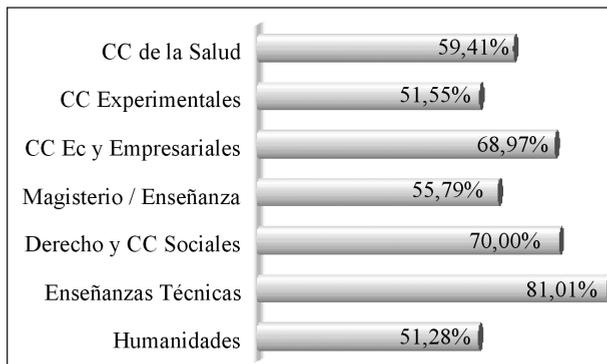
El punto de partida a la hora de construir el perfil profesional es la elección de los estudios universitarios. Por esto, resulta interesante saber en qué opción han

escogido los egresados universitarios su titulación. Lo mismo ocurre con los motivos que guiaron la elección de la carrera.

La mayoría de los encuestados eligieron su titulación en 1.^a opción (62,5 por 100). Si se analiza la elección de la carrera por áreas de conocimiento destacan las Enseñanzas Técnicas (81,01 por 100), Derecho y Otras Ciencias Sociales (70 por 100) y Ciencias Económicas y Empresariales (68,97 por 100) por la alta proporción de titulados que escogieron su carrera en primera opción (gráfico 2).

GRÁFICO 2

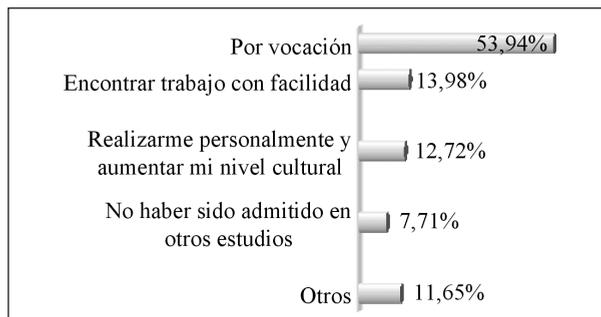
PORCENTAJE DE TITULADOS DE CADA ÁREA DE CONOCIMIENTO QUE ELIGIERON EN PRIMERA OPCIÓN SU TITULACIÓN



Elegir la carrera «por vocación» es lo más frecuente entre los titulados encuestados (53,94 por 100). También es importante para ellos «encontrar trabajo con facilidad» (13,98 por 100) y «realizarse personalmente y aumentar su nivel cultural» (12,72 por 100) (gráfico 3)

GRÁFICO 3

PORCENTAJE DE TITULADOS QUE ELIGIERON LA CARRERA POR CADA MOTIVO



Por áreas de conocimiento, no existen diferencias muy significativas en cuanto a los motivos de la elección de la carrera. Los titulados de todas las áreas de co-

nocimiento escogieron sus estudios universitarios principalmente «por vocación», menos los de Ciencias Económicas y Empresariales, donde la motivación principal «es encontrar trabajo con facilidad» (35,63 por 100). Sobresale el alto componente vocacional que tienen las carreras de Magisterio/Enseñanza (el 73,68 por 100 de sus titulados la escogieron por vocación) y de Ciencias de la Salud (60,40 por 100).

2.1.2. Adaptación de la titulación a la realidad empresarial/profesional

Siguiendo con la valoración de la titulación para la inserción profesional, se indaga sobre cómo perciben los egresados la actualización de su carrera frente al mercado laboral.

En general, los titulados consideran que su titulación y los contenidos de las materias que en ella se imparten están suficientemente adaptados a lo que demandan las empresas. Así, otorgan un valor medio total de 2,5, en una escala de 0 a 5.

Las titulaciones de las áreas de Ciencias de la Salud y Enseñanzas Técnicas son las que mejor se adaptan a lo que demanda el mercado laboral, según sus titulados (ambas obtienen un 2,8 de media). Por el contrario, las titulaciones del área de Humanidades son las menos valoradas en cuanto a su actualización en el mercado laboral (valor medio de 1,6) (tabla 1).

TABLA 1
ADAPTACIÓN DE LA TITULACIÓN A LA REALIDAD EMPRESARIAL/PROFESIONAL
POR ÁREA DE CONOCIMIENTO

	Valoración media (de 0 a 5)
CC de la Salud	2,8
CC Experimentales	2,2
CC Esc. y Empresariales	2,6
Magisterio/Enseñanza	2,5
Derecho y Otras CC Sociales	2,3
Enseñanzas Técnicas	2,8
Humanidades	1,6
TOTAL	2,5

2.1.3. Adecuación de los conocimientos a la profesión

Otro factor que muestra el valor que tiene la titulación para los egresados es su opinión acerca de si ésta aporta los conocimientos necesarios para el ejercicio de la profesión.

Los titulados se muestran satisfechos respecto a los conocimientos adquiridos en la carrera. Consideran, con un valor medio de 2,8, que son los necesarios para ejercer su profesión.

Al realizar el análisis por área de conocimiento, destacan los titulados de Ciencias de la Salud (3,2), Ciencias Experimentales (2,9) y Enseñanzas Técnicas (2,9) (tabla 2).

TABLA 2
ADECUACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS
PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN

	Valoración media (de 0 a 5)
CC de la Salud	3,2
CC Experimentales	2,9
CC Esc. y Empresariales	2,7
Magisterio/Enseñanza	2,7
Derecho y Otras CC Sociales	2,5
Enseñanzas Técnicas	2,9
Humanidades	2,5
TOTAL	2,8

2.1.4. *Facilidad para encontrar empleo*

Respecto a si es fácil encontrar trabajo con la titulación obtenida, los encuestados se muestran algo escépticos, como muestra la valoración obtenida, un 1,9 (escala de valoración de 0 a 5).

Los egresados que perciben de forma más optimista su inserción en el mercado laboral son los pertenecientes a las áreas de Ciencias Económicas y Empresariales y Enseñanzas Técnicas (ambos con 2,7). En cambio, los titulados de Ciencias Experimentales y Humanidades consideran que encontrar trabajo con sus estudios es más difícil (0,8 y 1,1 respectivamente) (tabla 3).

TABLA 3
FACILIDAD PARA ENCONTRAR EMPLEO POR ÁREA DE CONOCIMIENTO

	Valoración media (de 0 a 5)
CC de la Salud	2,4
CC Experimentales	0,8
CC Esc. y Empresariales	2,7
Magisterio/Enseñanza	1,5
Derecho y Otras CC Sociales	2,0
Enseñanzas Técnicas	2,7
Humanidades	1,1
TOTAL	1,9

2.2. Construcción del perfil profesional

Analiza qué tipo de acciones realizan los titulados universitarios para construir su perfil profesional y los motivos que guían la elección de estas acciones, con ello se puede obtener una visión del proceso de construcción de su perfil. Se consideran dos tipos de acciones: de formación y las denominadas pre-profesionales.

Para conocer la importancia que los estudiantes y titulados dan a la construcción de su perfil profesional, se han considerado dos momentos, durante los estudios universitarios y al año de haber finalizado los mismos.

2.2.1. Formación complementaria

La formación complementaria incluye un conjunto de acciones de formación que los titulados realizan para construir su perfil profesional y así mejorar su inserción laboral y desarrollo profesional.

En cuanto al tipo de formación, los titulados universitarios han realizado principalmente formación relacionada con su carrera (62,2 por 100 durante la carrera y 71,2 por 100 después), con el inglés (48,2 por 100 durante y 46,5 por 100 después) y con la informática (46,9 por 100 durante y 42,0 por 100 después).

Al indagar sobre los motivos que les llevaron a la realización de estas acciones, recurren a ella para completar su formación (media de 3,5 durante los estudios universitarios y 3,9 al finalizarlos, en una escala de 0 a 5) y mejorar su *currículum vitae* (3,2 durante los estudios y 3,9 a su finalización).

Destaca el hecho de que prácticamente el total de los titulados que contestaron al cuestionario, un 99,46 por 100, manifiestan tener necesidades formativas, fundamentalmente en «inglés, aspectos relacionados con su titulación y otros idiomas».

2.2.2. Experiencia pre-profesional

Se considera como experiencia pre-profesional las acciones desarrolladas por los estudiantes y egresados a través de las cuales pueden adquirir competencias y habilidades relacionadas con el mundo laboral antes de obtener un trabajo convencional. Los egresados realizan o han realizado actividades como prácticas en empresas, becas de colaboración, becas en el extranjero, becas de investigación y voluntariados en ONGs y asociaciones.

El tipo de actividad pre-profesional más frecuente en los titulados son las prácticas en empresas (49,3 por 100 durante y 18,6 por 100 después) y el voluntariado (20,9 por 100 durante y 12,9 por 100 después).

Las principales razones para realizar estas actividades pre-profesionales según los titulados han sido, por orden de importancia, valorándolas en una escala de 0 a 5: adquirir experiencia laboral (4,1 tanto durante los estudios como a su finalización), completar su formación (4,1 durante los estudios y 3,9 al finalizarlos) y mejorar su *currículum vitae* (3,8 durante y 4 después).

Al igual que en el caso de la formación complementaria, una proporción muy elevada de la población encuestada, el 84,23 por 100, cree que precisa aumentar su experiencia pre-profesional principalmente a través de becas de investigación o becas en el extranjero.

3. ORIENTACIÓN LABORAL Y PROFESIONAL

El indicador orientación laboral y profesional trata de analizar:

- Las «acciones relacionadas con la orientación» realizadas por los egresados de la Universidad de Alcalá.
- El nivel de «orientación profesional» de los egresados, es decir, si saben a qué quieren dedicarse y si conocen las salidas profesionales de su carrera y qué demandan las empresas.
- El nivel de «orientación laboral» de los egresados, esto es, si saben planificar su búsqueda de empleo, si conocen los recursos disponibles y si manejan dos de las herramientas básicas para la inserción laboral, el *currículum vitae* y la entrevista de selección.

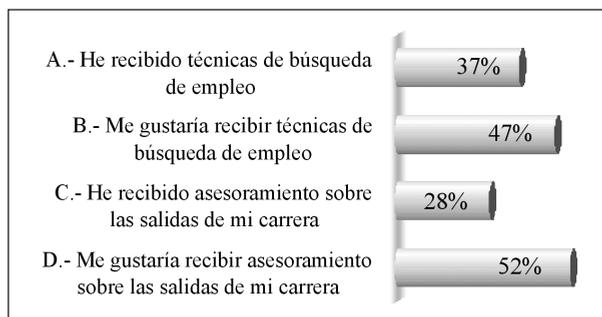
3.1. Acciones de orientación para el empleo

La orientación en técnicas de búsqueda de empleo consiste en el asesoramiento en los pasos necesarios para conseguir un empleo, incluyendo herramientas (*currículum vitae*, carta de presentación, etc.) y entrenamiento en habilidades (superación de entrevistas de selección, etc.)

Como muestra el gráfico 4 la mayoría de los egresados no ha recibido asesoramiento en la búsqueda de empleo. Sin embargo, alrededor de la mitad de ellos se muestra interesado en participar en este tipo de acciones. Una situación similar se puede observar para el asesoramiento sobre las salidas profesionales de su titulación, donde sólo uno de cada tres ha recibido asesoramiento y uno de cada dos lo demanda.

GRÁFICO 4

PARTICIPACIÓN DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ EN ACCIONES DE ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO



3.2. Orientación profesional

En la tabla 5 se recogen los valores medios otorgados a los diferentes aspectos relacionados con la orientación profesional.

Respecto al establecimiento del objetivo profesional personal, de los datos obtenidos se desprende que los titulados universitarios saben a qué quieren dedicarse, como muestra la alta valoración media obtenida (3,8 en una escala de 0 a 5).

En cuanto a la información que manejan los egresados, hay que mencionar que su conocimiento sobre lo que piden las empresas (3,2) es menor que el que tienen sobre las salidas profesionales de su titulación (3,6) (tabla 4).

TABLA 4
ORIENTACIÓN PROFESIONAL

	Valoración media (de 0 a 5)
Cuáles son las salidas profesionales de mi carrera	3,6
A qué quiero dedicarme	3,8
Qué demandan las empresas	3,2

3.3. Orientación laboral

Los titulados tienen bastante claro cómo (3,6) y dónde (3,7) buscar empleo después de terminar los estudios. En relación a las herramientas para la búsqueda de empleo, se constata que los titulados muestran más seguridad para elaborar un *currículum vitae* (3,8) que para afrontar una entrevista de selección (3,3) (Tabla 5).

TABLA 5
ORIENTACIÓN LABORAL

	Valoración media (de 0 a 5)
Cómo buscar empleo	3,6
Dónde buscar empleo	3,7
Cómo elaborar mi <i>currículum vitae</i>	3,2
Afrontar una entrevista de trabajo	3,3

En la tabla 6 se detallan los recursos utilizados por los titulados para buscar empleo. Los más utilizados son Internet (valor medio de 3,7 en una escala de 0 a 5), el envío del *currículum vitae* a empresas o la autocandidatura (3,5), los anuncios

de prensa (2,8), las relaciones personales (2,8) y otras bolsas de empleo (2,7). Cabe señalar que los recursos orientados fundamentalmente al colectivo universitario (bolsas de empleo de las universidades y colegios profesionales) son, sin embargo, los menos utilizados por estos.

TABLA 6
RECURSOS UTILIZADOS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO
POR LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS

	Valoración media (de 0 a 5)
A. Mi universidad	1,3
B. COIE otras universidades	0,8
C. INEM	1,9
D. ETT	1,6
E. Colegios profesionales	1,3
F. Otras bolsas de empleo	2,7
G. Prensa	2,8
H. Envío <i>curriculum vitae</i> a empresas	3,5
I. Relaciones personales	2,8
J. Oferta de empleo público	2,2
K. Internet	3,7
L. Otros	0,1

4. PERCEPCIÓN DEL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL

Resulta interesante conocer cuál es, según los titulados, el empleo «ideal» y el perfil del universitario «ideal» que demandan las empresas, ya que esto puede condicionar su proceso de inserción laboral y cómo se enfrentan a su búsqueda de empleo.

4.1. El empleo «ideal»

Al preguntar sobre el empleo «ideal» lo más importante para los egresados, según muestra la tabla 7, es que el trabajo «tenga relación con sus objetivos profesionales (4,6), proporcione estabilidad laboral (4,5), sea compatible con la vida personal (4,4), existan posibilidades de promoción (4,4) y unas buenas condiciones salariales (4,3). Sin embargo, el «lugar de trabajo (3,6), los horarios (3,5) y la responsabilidad (3,4)» son menos factores menos relevantes para ellos, pues obtienen valores medios más bajos.

TABLA 7

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO «IDEAL»

	Valoración media (de 0 a 5)
Tiene horarios flexibles	3,5
Está próximo a mi lugar de residencia	3,6
Está relacionado con mis objetivos profesionales	4,6
Es compatible con mi vida personal	4,4
Tiene buenas condiciones salariales	4,3
Me aporta estabilidad laboral	4,5
Me ofrece posibilidades de promoción	4,4
Es un puesto de responsabilidad	3,4
Otros	0,2

4.2. El universitario «ideal»

Según los titulados, el universitario «ideal» que buscan las empresas tiene principalmente «experiencia laboral relacionada con su campo profesional (4,4) o de cualquier tipo (4,2) y un buen conocimiento de inglés (4,2)». Las empresas también tienen muy en cuenta, en opinión de los encuestados, los «cursos de formación complementaria realizados (3,7) y el conocimiento de programas informáticos de gestión (3,5)» (tabla 8).

TABLA 8

CARACTERÍSTICAS DEL UNIVERSITARIO «IDEAL»

	Valoración media (de 0 a 5)
Tiene un buen expediente académico	3,3
Ha realizado un <i>master</i>	3,2
Ha realizado estudios de postgrado	3,2
Ha realizado cursos de formación complementaria	3,7
Tiene un buen conocimiento de inglés	4,2
Conoce otro idioma comunitario	3,2
Tiene conocimientos de informática de gestión	3,5
Conoce programas informáticos específicos	3,4
Tiene algún tipo de experiencia laboral previa	4,2
Tiene experiencia laboral relacionada con su campo profesional	4,4

5. NIVEL DE INSERCIÓN LABORAL

El nivel de inserción laboral de los titulados de la Universidad de Alcalá se determina a través de:

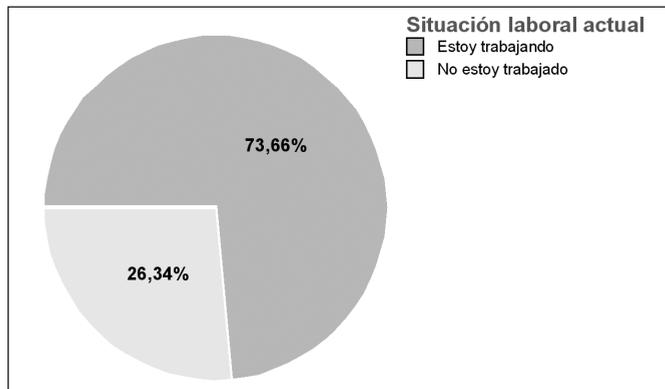
- La situación laboral actual, que representa su grado de inserción laboral.
- La calidad de la inserción laboral, que se corresponde con el análisis de las características del empleo actual (tipo de relación laboral, tipo de contrato, número de horas semanales trabajadas y el nivel de estudios requerido para el desempeño del puesto de trabajo).

5.1. Situación laboral actual

En el momento de cumplimentar el cuestionario un alto porcentaje de encuestados, el 73,66 por 100, se encontraba trabajando, lo que indica un grado de inserción elevado (gráfico 5).

GRÁFICO 5

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS



Como se puede ver en la tabla 9, de los titulados que no trabajan, la mayoría, un 58,8 por 100 está buscando empleo. Destaca también la alta proporción de los que preparan oposiciones, un 37,8 por 100.

TABLA 9
ACTIVIDADES QUE REALIZAN LOS DESEMPLEADOS

	Porcentaje titulados desempleados
Estudiando a tiempo completo	21,6%
Preparando oposiciones	37,8%
Realizando trabajo social sin remuneración	4,1%
Buscando empleo	58,8%
Realizando estudios de postgrado	27,0%
Otros	21,6%

La situación laboral actual es diferente en función del área de conocimiento de los egresados. Así sobresale el área de Ciencias de la Salud, con un grado de inserción del 81,2 por 100. Humanidades (51,2 por 100) y Ciencias Experimentales (66,0 por 100) son, sin embargo, las áreas donde se registra un menor porcentaje de titulados trabajando en la actualidad. (Tabla 10).

TABLA 10
PORCENTAJE DE TITULADOS TRABAJANDO EN LA ACTUALIDAD

	Valoración media (de 0 a 5)
CC de la Salud	81,2%
CC Experimentales	66,0%
CC Esc. y Empresariales	78,2%
Magisterio/Enseñanza	76,8%
Derecho y Otras CC Sociales	78,3%
Enseñanzas Técnicas	72,2%
Humanidades	51,2%
TOTAL	73,7%

5.2. Calidad de la inserción laboral

Las características del puesto de trabajo que desempeñan en la actualidad los encuestados reflejan la calidad de su inserción laboral. Así, se estudian aspectos como:

- Tipo de relación laboral.
- Tipo de contrato.
- Número de horas semanales de trabajo.
- Nivel de estudios requerido para el desempeño del puesto de trabajo.

5.2.1. Tipo de relación laboral

Prácticamente el total de los encuestados, un 95,1 por 100, trabaja por cuenta ajena, repartidos de forma desigual entre el sector privado que supone el porcentaje más alto, un 71 por 100, y el sector público que significa un 24 por 100.

Destaca el hecho de que pocos encuestados han optado por las diferentes posibilidades que ofrece el mercado laboral para el autoempleo o emprendimiento. Así los porcentajes obtenidos son muy bajos: un 3,6 por 100 es autónomo, un 1 por 100 es profesional liberal y tan sólo el 0,2 por 100 tiene su propia empresa.

5.2.2. *Tipo de contrato*

El tipo de contrato más frecuente entre los encuestados es el indefinido (35 por 100), de los cuales un 5,1 por 100 es a tiempo parcial y un 29,9 por 100 es a tiempo total.

El contrato por obra o servicio es el segundo tipo de contrato más usual (17 por 100), seguido por el contrato temporal a tiempo total (16,7 por 100).

5.2.3. *Número de horas semanales trabajadas*

Otro de los indicadores de la calidad del puesto de trabajo desempeñado son las horas semanales de dedicación al mismo. Los titulados trabajan de media 4 horas más de lo que reflejan sus contratos. Según sus contratos el número medio de horas de trabajo es 33 pero, en realidad, están trabajando 36,9 horas de media a la semana.

5.2.4. *Nivel de estudios requeridos para el desempeño del puesto de trabajo*

La mayoría de los egresados encuestados desempeñan puestos de trabajo para los que se necesita tener *estudios universitarios* (83,3 por 100), lo cual indica un cierto grado de adecuación al puesto de trabajo. De ellos, un 48,3 por 100 necesita *titulación superior* y un 35,0 por 100 *titulación media*.

6. **DESARROLLO DEL PUESTO DE TRABAJO**

Existen varios factores relacionados con el desarrollo del puesto de trabajo de los titulados universitarios que analizan la posición de los titulados en el mercado de trabajo y su adecuación al proyecto profesional personal, tales como:

- la utilidad de los estudios para desarrollar las tareas del puesto de trabajo,
- el grado de adecuación del puesto de trabajo al proyecto profesional de los titulados.

6.1. **Utilidad de los estudios en el desarrollo del puesto de trabajo**

Los titulados creen que su carrera fue valorada muy positivamente durante el proceso de selección (valor medio de 3,8 en una escala de 0 a 5).

Respecto a las tareas que realizan los titulados en su puesto de trabajo, consideran que tienen bastante relación con la carrera cursada (3,3). Consideran que los conocimientos teóricos (3,0) y las habilidades (2,7) adquiridas en su titulación les han sido útiles para el desarrollo de su puesto de trabajo. Sin embargo, no están completamente satisfechos respecto a los conocimientos prácticos adquiridos durante los estudios universitarios (2,3).

En general, consideran que su puesto de trabajo es adecuado a su titulación (3,1).

6.2. Adecuación del puesto de trabajo al proyecto profesional

El puesto de trabajo que desempeñan los titulados en la actualidad tiene bastante relación con aquello a lo que quieren dedicarse (3,4). En cambio, lo consideran un trabajo de transición (3,2), más que su puesto ideal (2,6).

En cuanto al salario, los titulados consideran que es suficiente (2,5) (tabla 11).

TABLA 11

ADECUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO AL PROYECTO PROFESIONAL

	Valoración media (de 0 a 5)
Es mi puesto ideal	2,6
El salario que recibo es adecuado	2,5
Es un medio para conseguir mi trabajo ideal	3,2
Está relacionado con el trabajo al que quiero dedicarme	3,4
TOTAL	2,9

V. CONCLUSIONES

- El perfil de los encuestados se corresponde con un joven de 20 a 25 años, soltero y en su mayor parte mujeres.
- La mayoría de los titulados escogieron su titulación en 1.^a opción y «por vocación».
- Consideran que su titulación está suficientemente adaptada a lo que demandan las empresas.
- Creen que encontrar trabajo con su titulación entraña cierta dificultad.
- Han realizado formación complementaria principalmente relacionada con su carrera. El 99 por 100 aún cree necesitar más formación.
- Para adquirir experiencia pre-profesional participan en programas de prácticas y en acciones de voluntariado.

- Aunque la mayoría no ha recibido asesoramiento para buscar empleo, se muestran muy interesados en recibirlo.
- Tienen bastante claro cómo y dónde buscar empleo y a qué quieren dedicarse. Sin embargo se muestran menos preparados para superar una entrevista de selección.
- El empleo «ideal» para ellos está relacionado con sus objetivos profesionales, aporta estabilidad y es compatible con la vida personal.
- Según los titulados, el universitario «ideal» que buscan las empresas tiene experiencia laboral y conocimientos de inglés.
- El 74 por 100 de los titulados está trabajando en la actualidad.
- Lo más frecuente es trabajar por cuenta ajena, con contrato indefinido en un puesto para el que se requieren estudios universitarios.
- En el proceso de selección su carrera fue valorada de forma muy positiva. Creen que su puesto de trabajo y tareas tienen bastante relación con la carrera cursada. Los conocimientos prácticos adquiridos en la carrera no han sido suficientemente útiles para desempeñar su puesto de trabajo.
- Finalmente, consideran que su trabajo actual está bastante relacionado con su objetivo profesional pero no es su trabajo ideal sino un medio para conseguirlo.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y LA ACREDITACIÓN (ANECA) (2004): *Las empresas y la inserción laboral de los universitarios*, Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), Madrid.
- BRINCONES, I.; MARTÍN, P.; GARCÉS, I., y GARCÉS, E. (1999): *La Universidad de Alcalá en su entorno: formación y empleo*, Instituto de Ciencias de la Educación, Alcalá de Henares.
- GARCÍA, J.; PEIRÓ, J.M.^a, y SORO, A. (2003): *Capital humano. Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes 1996-2002*, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas S.A. (IVIE), Valencia.
- PASTOR, M.^aS.; SIMON, L.; GARCÍA, J., y TOVAR, E. (2004): *Las demandas sociales y su influencia en la planificación de las titulaciones en España en el marco del proceso de convergencia europea en Educación Superior*, Fundación Universidad-Empresa, Madrid.
- VIDAL, J. (2003): *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*, Consejo de Coordinación Universitaria (CCU), Madrid.

X

LAS CLÁUSULAS DE FORMACIÓN EN LA MÁS RECIENTE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CASTILLA Y LEÓN (2004-2005)

Laurentino Javier DUEÑAS HERRERO
Universidad de Valladolid

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. LA FORMACIÓN NEGOCIADA	527
II. EL TIEMPO DE TRABAJO Y LAS ACCIONES FORMATIVAS	529
III. LOS PERMISOS PARA CONCURRIR A EXÁMENES	534
IV. PARTICIPACIÓN Y GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LOS PLANES DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA EMPRESA	536
V. FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABO- RALES	538
VI. OTRAS CLÁUSULAS DE FORMACIÓN	539
1. La formación como derecho de empleo preferente	539
2. Ayudas de estudio al trabajador	540
3. Convenios que recogen la constitución de una Comisión de Formación..	541
VII. CONCLUSIONES	542

I. LA FORMACIÓN NEGOCIADA

La formación profesional que se regula en los convenios colectivos tiene como principal objetivo mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores a los cambios en los sistemas productivos y sus beneficiarios son precisamente quienes están incluidos en los ámbitos de aplicación. Por ello, se puede afirmar que el lugar más apropiado para pactar el tiempo de formación es la negociación colectiva que se produce en el ámbito de empresa. En el artículo 17 del convenio colectivo VB Autobaterías, S.A., Burgos, BOP de 13 de julio de 2005, puede leerse que «la empresa

y sus trabajadores entienden la formación profesional como un perfeccionamiento tendente a orientar adecuadamente los problemas humanos y sociales derivados de las relaciones industriales, tanto de mano de obra y empleados sin mando, como de los mandos intermedios y superiores. Por medio de la formación profesional debe lograrse que los trabajadores se encuentren en situación de plena eficiencia, con la evolución tecnológica y desarrollo de los sistemas de trabajo en la fábrica». Desde esta concepción general de la formación profesional, las distintas cláusulas de formación que se acuerdan en los convenios colectivos procuran que a los trabajadores afectados se les facilite «una formación adecuada y continuada para promover un mejor desarrollo profesional y personal». Para ello lo común es que, sobre todo en los convenios de ámbito superior a la empresa, a continuación se añada que las partes firmantes «asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua (III ANFC)» (artículo 26 del convenio colectivo regional de Castilla y León para Ayuda a Domicilio, BOCyL de 18 de julio de 2005). Las medidas formativas se pactan tanto en los convenios de empresa como en los de sector y serán desarrolladas en cada uno de esos ámbitos por sus representantes ⁽¹⁾.

(1) En definitiva, como se detalla en el artículo 29 del convenio colectivo del Personal Laboral del Centro de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León, BOCyL de 31 de octubre de 2005, la formación es un derecho que comprende:

- 1.º En los dos primeros meses de cada año un Plan Anual de Formación que será negociado entre el Centro y el Comité de Empresa, revisable cada 6 meses. Los trabajadores podrán hacer llegar a la Dirección del Centro o a sus representantes las necesidades de formación.
- 2.º Para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente que estén directamente relacionados con el puesto de trabajo que ocupa y a la realización de cursos de perfeccionamiento, de formación general y de reconversión organizados tanto por el Centro como por las Administraciones Públicas u organismos afines, así como por los sindicatos, siempre que estén directamente relacionados con el puesto de trabajo que ocupa.
- 3.º En todo caso se garantizará para todos los trabajadores un mínimo de 40 horas anuales de formación, quedando excluida del cómputo la formación en prevención de riesgos laborales específica para el puesto que se desempeñe.
- 4.º El Centro velará por el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación continua con la finalidad de favorecer su progresión y movilidad profesional en igualdad de condiciones que los trabajadores a tiempo completo, para lo cual los procesos formativos se realizarán en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores.
- 5.º Los cursos relacionados con la actividad laboral y organizados por el Centro, así como aquellos realizados por entidades ajenas y que la Dirección del Centro considere obligatorios, tendrán la consideración de tiempo de trabajo y serán impartidos, dentro de lo posible, en la jornada ordinaria. El trabajador tendrá derecho al permiso necesario para la asistencia al curso, incluido el necesario para su desplazamiento, en su caso, así como los gastos de matrícula, desplazamiento y dietas que procedan.
- 6.º Toda aquella formación que tenga carácter obligatorio se notificará por el Centro al trabajador y al Comité de Empresa.
- 7.º Los cursos organizados e impartidos por personal del Centro serán compensados económicamente al trabajador o trabajadora que lo imparta. Dentro de la misma categoría se establecerá un turno equitativo para impartir dicha formación.
- 8.º Las solicitudes serán presentadas en el registro del Centro con una antelación mínima de un

Las cláusulas convencionales tienen muy diversos contenidos: acciones de formación profesional ocupacional en interés de las empresas y permisos retribuidos para formación, principalmente; también se pactan los permisos para formación no retribuidos con reserva de puesto de trabajo; la formación profesional en relación con el contrato para la formación y en prácticas; otros donde se disponen preferencias, por razón de estudio o de formación, para elegir turno de trabajo; y la participación de los representantes de los trabajadores en las acciones formativas.

En la mayoría de los convenios se repiten cláusulas que toman como referencia los artículos 4.2.b) del ET (derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo) y 23 del ET (permisos para concurrir a exámenes, preferencia para elegir turno de trabajo para la asistencia a cursos, adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o concesión de permisos con reserva de puesto de trabajo para la formación o perfeccionamiento profesional); sin olvidar lo dispuesto en el artículo 64.1.3.c) del ET, que reconoce la facultad del Comité de Empresa y Delegados de Personal para emitir informe con carácter previo a las decisiones adoptadas por el empresario relacionadas con la puesta en práctica de los Planes de formación profesional de la empresa.

La selección de las cláusulas sobre formación parte de una clasificación donde podemos destacar: a) aquellas que únicamente consideran los preceptos del ET (permisos y ayudas); b) otras que, sin obviar la regulación estatutaria, reconocen la existencia del Acuerdo Nacional de Formación Continua y pactan planes de formación; c) convenios sin cláusula alguna de formación profesional; d) convenios colectivos sin cláusulas sobre formación profesional, pero a los que se aplica lo regulado en los convenios sectoriales o acuerdos específicos nacionales sobre formación profesional continua; y e) otras cláusulas de relevante interés.

II. EL TIEMPO DE TRABAJO Y LAS ACCIONES FORMATIVAS

Los negociadores han llegado a acuerdos sobre el tiempo de formación con base en el artículo 23 del ET, porque en su punto dos hay una remisión a los convenios colectivos como medio idóneo para pactar los términos concretos del ejercicio de los derechos allí reconocidos. Hay que diferenciar los dos apartados que se recogen en el artículo 23 del ET cuando se regula el derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo (como derecho básico del trabajador, tal y como se establece en el artículo 4.2.b) del ET). Luego los convenios colectivos han concretado los términos del ejercicio de estos derechos. Por ejemplo, en el artículo 26 del convenio colectivo Regional de Castilla y León para Ayuda a Domicilio, BOCyL de 18 de julio de 2005,

mes al inicio del curso y la resolución se notificará al interesado antes de los 20 días previos a la realización del mismo.

9.º Cuando por razones organizativas no se pueda soportar el número de solicitudes, el Centro y el Comité de Empresa establecerán los criterios a seguir en cada caso.

se dice que «los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a: —Disfrutar los permisos necesarios para acudir a exámenes oficiales, previa comunicación a la empresa con una antelación mínima de 15 días, salvo que el trabajador/a no tenga conocimiento de la fecha del examen con dicha antelación; —A la elección de turno, en caso de existir tal sistema en la empresa, si el trabajador/a cursa estudios para la obtención de una titularidad oficial; —A la adaptación de la jornada para asistir a cursos de formación reglada».

En muchas ocasiones simplemente se realiza una remisión general a lo dispuesto en el artículo 23 del ET. Así, entre las licencias o permisos reglamentarios, con/sin derecho a remuneración, previo aviso y justificación, se enumera el permiso para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional; o bien se copia literalmente lo estipulado en el artículo 23 del ET. En otras ocasiones, se reconoce como derecho laboral básico, derivado de la relación laboral, la formación profesional o perfeccionamiento en el trabajo, con la finalidad de que los trabajadores adquieran el mayor grado de cualificación posible y la capacidad necesaria tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario como para facilitar su promoción en la empresa. Todos estos convenios colectivos quieren reconocer la importancia de la formación y perfeccionamiento profesional del personal de la empresa (convenio colectivo Pañerías Cebrián, SA, Palencia, BOP de 28 de julio de 2004; del convenio colectivo Empresa Nacional del Uranio, ENUSA Industrias Avanzadas, SA (Saelices el Chico), Salamanca, BOP de 16 de diciembre de 2004).

En bastantes convenios se procede a **delimitar con rigor los tiempos máximos permitidos para la realización de exámenes**, mediante la concesión de un «permiso retribuido para exámenes oficiales, por el tiempo indispensable y hasta un máximo de 70 horas anuales, debiendo justificar el trabajador tal motivo» (convenio colectivo Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta y Asistencia, Palencia, BOP de 6 de abril de 2004). En el convenio colectivo de Transporte Interurbano de Viajeros, León, BOP de 15 de diciembre de 2006, aunque los introduce como permisos por estudios, lo son para concurrir a exámenes, y dichas licencias se prorrogarán por plazo no superior a 5 días; o se pactan los tiempos máximos retribuidos: del convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica, Valladolid, BOP de 21 de septiembre de 2004 (10 horas/año no continuadas para exámenes).

Otras veces, **se delimitan los tiempos para la realización de cursos y para facilitar la formación profesional y desarrollo personal**, a través de «permisos retribuidos con un límite máximo de cuarenta horas al año,... La empresa sufragará hasta el 50 por 100 del coste de referidos cursos (si les hubiere), debidamente justificados y hasta un máximo..., al mismo tiempo que se reserva el derecho a seleccionar al trabajador idóneo para cada curso» (convenio colectivo del Patronato Benéfico San Antolín y San Bernabé, Palencia, BOP de 3 de noviembre de 2006); o bien, no se marcan límites, como en el convenio colectivo de Panaderías, Soria, BOP de 13 de agosto de 2004, donde se habilita una «licencia retribuida, sin cuantificar las horas, para aquellos cursos de capacitación y/o formación profesional relacionados con esta actividad y realizados por cualquier trabajador». En otras ocasiones, se procede a **regular con especial detalle** y se manifiesta que «los cursos de formación e información promovidos por la empresa serán de carácter voluntario y se realizarán,

preferentemente, durante la jornada de trabajo. Si por motivos de producción hubieran de impartirse fuera de la jornada laboral, se abonará al trabajador una cantidad, por hora de formación, equivalente al valor de la hora que se aplica en los descuentos por diversos motivos, y cuya fórmula es la siguiente: $\text{Hora de formación} = (\text{SB} + \text{CA} + \text{A}) \times 14 / 365 / 8 \dots$ Asimismo, si para compaginar el horario de trabajo y la formación fuera necesario realizar alguna comida en la Empresa, su coste correrá a cargo de la misma, así como el desplazamiento a la fábrica. Estos cursos no se realizarán en sábados y/o festivos» (capítulo IV.4.1 del convenio colectivo de la Empresa Duo Fast de España, Burgos, BOP 01 de agosto de 2006); o bien, se habla de los gastos pero no de los tiempos, indicando sólo que «el trabajador que asista a cursos con el consentimiento del Ayuntamiento le serán abonados los gastos en concepto de matrícula, desplazamiento, material y dietas que procedan» (artículo 16 del convenio colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Briviesca, Burgos, BOP de 12 de enero de 2006).

Por otro lado, al albur de lo dispuesto en el artículo 23.1.a) del ET, la cláusula más habitual sobre el **derecho preferente para elegir turno de trabajo**, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, responde a la siguiente descripción: «Los trabajadores que cursen estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional, tendrán preferencia para elegir el turno de trabajo,... siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan». En algunas ocasiones llega incluso hasta el tiempo de vacaciones: «preferencia para elegir turno de trabajo, siempre que sea posible, y de vacaciones anuales». La preferencia a elegir turno requiere que éste sea el régimen de trabajo implantado en la empresa, siempre que no se perjudique a terceros y condicionado a las necesidades del servicio (por ejemplo, en el convenio colectivo de Gas Natural de Castilla y León, BOCyL, de 20 de mayo de 2005: «dentro de las necesidades del servicio, y con aceptación de aquellos trabajadores que estuvieran implicados en el cambio de turno,... provisional, en aquel turno que más se acomode al horario del curso que estuviera siguiendo»; en este mismo sentido se expresa en el convenio colectivo de El Norte de Castilla, SA, BOCyL 12 de mayo de 2004).

En el artículo 23.1.b) del ET se recoge este **derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o el derecho a la concesión del permiso oportuno con reserva del puesto de trabajo para los trabajadores que quieran asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional**. Este segundo grupo de derechos, sí son propiamente Permisos Individuales de Formación. A pesar de su extensa regulación en los Acuerdos de Formación Continua, como regla general, los convenios de Castilla y León no suelen hacer mención a esta posibilidad, sino a su regulación desde el ET. Se negocian dos tipos de cláusulas:

Unas, básicamente responden a la: «adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional» o alternativamente, la concesión del oportuno permiso con reserva del puesto de trabajo. También se dice en estos términos: «El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, para la asistencia a cursos de formación profesional o

a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento del puesto de trabajo». Esta adaptación de la jornada ordinaria de trabajo será posible siempre que sea compatible con las necesidades organizativas y productivas de la empresa, para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional (convenio colectivo de «Seda Solubles, SA», Palencia, BOP de 16 de junio de 2006). En el convenio colectivo de Saint-Gobain La Granja, Segovia BOP de 30 de julio de 2004, se dice que «la Dirección, junto con la Comisión, se obligará a estudiar la posibilidad de cambio de horario de trabajo de aquellos trabajadores que realicen estudios oficiales o promovidos por la Empresa, siempre y cuando justifiquen su matrícula y asistencia».

Otras, buscan **las adaptaciones de jornada que sean necesarias, la disminución de la jornada laboral o la compensación en tiempo de descanso**; es decir, una vez establecido un plan de formación para todos los trabajadores, negociado y pactado con la representación sindical, debe incorporar, en su caso, «las adaptaciones de jornada necesarias para la realización de estos cursos. Dicho plan será objeto de revisión anual. Cuando el curso al que asista el trabajador se realice en horario laboral, la asistencia será obligatoria... En el caso que el trabajador considere conveniente la asistencia a un curso de Formación Continua relacionado con su puesto trabajo y dentro de su jornada laboral, lo comunicará a Forem CyL, que previo estudio del caso podrá conceder el permiso. En cuyo caso, el 50 por 100 del tiempo de permiso será a cargo de Forem CyL, mientras que el otro 50 por 100 será a cuenta de la persona trabajadora. En el caso que Forem CyL considere necesaria la formación de algún trabajador fuera de su horario de trabajo, las horas de asistencia al curso se disminuirán de su jornada laboral o se compensarán en tiempo de descanso en otro momento» (artículo 38 del convenio colectivo de la Fundación para la Formación y Empleo de Castilla y León, BOCyL de 1 de julio de 2005).

Algunos convenios, entre las excedencias especiales, recogen la excedencia para la obtención de la titulación de Formación Profesional, por un período máximo no superior en un 50 por 100 al tiempo de duración reglamentaria de los estudios. La solicitud de excedencias especiales por razón de estudios responde normalmente al siguiente literal: «Todo trabajador que realice o vaya a realizar estudios de Formación Profesional podrá solicitar excedencia para la obtención de la titulación, por un período máximo no superior en un 50 por 100 al tiempo de duración reglamentaria de los estudios, pudiéndose incorporar a su puesto de trabajo una vez obtenida la titulación. La reincorporación habrá de realizarse en el plazo máximo de seis meses desde la obtención de la titulación. En caso de cesar en los estudios, la reserva del puesto de trabajo tendrá una duración máxima del 50 por 100 de la duración que para citados estudios esté establecida reglamentariamente» (convenio colectivo de Industrias de Tintorería y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa, Zamora BOP 31 de mayo de 2004; y del convenio colectivo de El Norte de Castilla, SA, BOCyL de 12 de mayo de 2004).

El artículo referido a la formación y promoción que más se repite, de forma casi similar, en los distintos Ayuntamientos, está relacionado con la **concesión de permisos retribuidos, o no, de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo**, con el siguiente tenor: «Se facilitará la promoción a los trabajadores de modo objetivo, siempre que existan vacantes en la empresa y atendiendo

a sus puestos profesionales, valorando su capacidad e idoneidad para el ascenso profesional. Por parte de la Corporación se facilitará el acceso a cursos de formación de los trabajadores» (convenio colectivo del Ayuntamiento de Aguilar de Campoo, Palencia, BOP de 15 de noviembre de 2004). O bien, se establece directamente que la formación o perfeccionamiento profesional se realizará dentro de las horas de trabajo del personal, sino será retribuida. Así, en el convenio colectivo Saint-Gobain La Granja, Segovia, BOP de 30 de julio de 2004: «Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En la segunda circunstancia, el tiempo será retribuido con el importe que según su calificación se indica en el Anexo IV en concepto de “Ayuda a la Formación”». Por otra parte, en algún convenio se matiza que la asistencia obligatoria a algunos cursos se considerará como tiempo de trabajo efectivo, por tanto, retribuido (convenio colectivo de la Empresa Nacional del Uranio, «ENUSA Industrias Avanzadas, SA» (Saelices el Chico), Salamanca, BOP de 16 de diciembre de 2004.

Otra cláusula característica de algunos convenios es que **las horas de formación que organice la Empresa fuera de la jornada laboral, con independencia de quien las imparta, tendrán la consideración de horas de trabajo, pudiendo ser compensadas con descanso o económicamente**, previo acuerdo entre empresa y trabajador, en función de las necesidades de producción. Por ejemplo, en el artículo 17 del convenio colectivo «VB Autobaterías, S.A.», Burgos, BOP de 13 de julio de 2005, se manifiesta que «en el caso de que la formación sea requerida por la Empresa a determinados trabajadores fuera de la jornada laboral se abonarán 7 euros/hora fijo durante la vigencia del Convenio más el transporte cuando proceda».

También se puede ver, a modo de cláusula tipo, el artículo 25 del convenio colectivo de «El Norte de Castilla, SA», BOCyL de 12 de mayo de 2004, sobre política de formación:

Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la Empresa pueda concertar con Universidades, Escuelas Técnicas o de Formación Profesional, la Dirección continuará con su política de formación para el personal de plantilla, mediante planes anuales que faciliten la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades. En consecuencia los trabajadores tendrán derecho a:

- A) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.*
- B) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.*
- C) Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado.*

Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la representación de estos participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la Empresa.

Las horas de formación que organice la Empresa fuera de la jornada laboral, con independencia de quien las imparta, tendrán la consideración de horas de trabajo, pudiendo ser compensadas con descanso o económicamente, previo acuerdo entre empresa y trabajador, en función de las necesidades de producción (la negrita es nuestra).

Todos los trabajadores tendrán derecho a recibir la formación que se imparta a cualquier otro compañero de su misma sección, con los límites que marque cada acción formativa en lo relativo a número de participantes y prioridad en la necesidad de dicha acción para el trabajo habitual.

III. LOS PERMISOS PARA CONCURRIR A EXÁMENES

Si se parte de la división inicial del artículo 23.1 del ET, el clausulado convencional responde básicamente a dos tipos de contenidos, permisos retribuidos y no retribuidos para concurrir a exámenes.

En el artículo 23.1.a) del ET se recoge el derecho de los trabajadores a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Son licencias o permisos que pueden ser retribuidos si el convenio concreto mejora la disposición estatutaria (posibilidad que abre el segundo apartado del artículo 23 del ET). Se regula el tiempo mínimo y suficiente, el máximo de días al año, gastos de desplazamiento, requisitos o documentación justificativa, condiciones específicas para su disfrute, tipos de exámenes objeto del permiso, o la enumeración del tipo de estudios que pueden cursarse para la utilización de este derecho del trabajador.

El modelo de redacción que se desarrolla en los convenios colectivos de empresa, sobre todo, o sector, está enclavado dentro de las posibilidades que conceden las cláusulas sobre licencias/permisos, retribuidos/no retribuidos. A continuación se destacan una serie de cláusulas-tipo, referidas a permisos para exámenes tanto no retribuidos como retribuidos.

Se pueden conceder estos permisos «por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación, a trabajadores que cursen sus estudios en un centro oficial, previo aviso a la empresa y posterior justificación de la realización del examen o prueba de aptitud o evaluación» (convenio colectivo del Ayuntamiento de Venta de Baños, Palencia, BOP de 19 de julio de 2004; del convenio colectivo SEDA Solubles, SA, Palencia, BOP de 16 de junio de 2006; del convenio colectivo Oficinas y Despachos, Ávila, BOP de 7 de julio de 2004; del convenio colectivo Panaderías y Bollerías. Pastelería y Repostería Industrial, Segovia, BOP de 12 de marzo de 2004; del convenio colectivo «Fibrocementos NT, SL», Valladolid, BOP de 3 de noviembre de 2004; del convenio colectivo «Limpiezas Pisuerga, SA», Zamora, BOP de 9 de agosto de 2004; del convenio colectivo Transporte de mercancía por carretera, León, BOP de 7 de abril de 2004).

En otros casos, la licencia no retribuida está en función del tipo de estudios, «licencia por realización de estudios en centros oficiales no directamente relacionados con la Función Pública o plaza desempeñada. Los funcionarios disfrutarán de esta licencia, no retribuida, para concursar a exámenes académicos durante los días de su celebración» (convenio colectivo del Ayuntamiento de Aguilar de Campoo, Palencia, BOP de 15 de noviembre de 2004; del convenio colectivo de «Gas Natural de Castilla y León, SA», BOCyL de 20 de mayo de 2005).

Hay cláusulas donde se establece el derecho a «disfrutar de los permisos necesarios retribuidos para concurrir a exámenes cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional». O bien, se delimita aún más el tipo de estudios: «para realizar exámenes de estudios oficiales u oposiciones, el tiempo necesario» (licencia con retribución, del convenio colectivo del Patronato Benéfico San Antolín y S. Bernabé, Palencia, BOP de 3 de noviembre de 2006); o en el convenio colectivo de Gas Natural de Castilla y León, BOCyL de 20 de mayo de 2005, que considera entre los exámenes, el específico para la obtención del carnet de conducir; también puede verse el convenio colectivo de El Norte de Castilla, SA, BOCyL de 12 de mayo de 2004).

En el artículo 23.1.a) del ET se recoge el derecho de los trabajadores a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. En los convenios donde no se manifiesta si dichos permisos o licencias son retribuidas, se entiende que no. En algunos casos se establece esta diferenciación: a) permisos retribuidos para presentarse a exámenes, «si se trata de estudios que aporten una cualificación que pueda contribuir al desarrollo profesional y promoción interna del trabajador en el seno de la empresa»; b) resto de exámenes, «se concederán los permisos necesarios, de acuerdo con lo establecido en el art. 23.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, y tendrán el carácter de no retribuido». Son licencias o permisos que pueden ser retribuidos si el convenio concreto mejora la disposición estatutaria. Normalmente, junto a los permisos retribuidos se recoge también la posibilidad de solicitar permisos no remunerados; así se dice que, «con independencia del plan de formación fundacional, el trabajador tendrá derecho a la formación individual, respetándose los siguientes términos: —Permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para asistencia a exámenes de titulaciones, oficiales o no, relacionadas con su promoción profesional o personal. En todo caso será necesario aportar documento justificativo. —Adaptación y/o reducción de la jornada cuando la organización del trabajo lo permita. —Se podrán solicitar permisos no remunerados por motivos académicos, que deberán acreditarse, y les será concedido por un tiempo no superior a un mes, siempre que la organización del trabajo lo permita» (artículo 38 convenio colectivo de la Fundación para la Formación y Empleo de Castilla y León, BOCyL de 1 de julio de 2005). Incluso, tras habilitar una partida presupuestaria para cursos de formación profesional, reciclaje o especialización de los trabajadores, también se puede pactar que «para la realización y asistencia a dichos cursos se concederán los permisos retribuidos correspondientes» (artículo 22 del convenio colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento del Burgo de Osma, Soria, BOP de 15 de junio de 2005).

IV. PARTICIPACIÓN Y GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LOS PLANES DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA EMPRESA

Ahora trataremos de analizar las cláusulas relativas a la participación de los representantes de los trabajadores para emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre la puesta en práctica de los planes de formación profesional de la empresa. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la representación de estos participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la Empresa [artículo 64.1.4.c) y 64.2 del ET]. Normalmente en el convenio colectivo se indica que se establecerá un plan de formación para todos los trabajadores «negociado y pactado con la representación sindical» (artículo 38 del convenio colectivo de la Fundación para la Formación y Empleo de Castilla y León, BOCyL de 1 de julio de 2005); o bien, una vez que las partes firmantes valoran positivamente y asumen el contenido íntegro del *III Acuerdo Nacional de Formación Continua*, se faculta a la Comisión Mixta del Convenio «para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo» (artículo 29 del convenio colectivo de la Industria de la Hostelería, Burgos, BOP de 11 de agosto de 2005).

En la mayoría de los convenios colectivos lo más que se reconoce es el derecho a ser informados con carácter previo sobre los planes de formación profesional de la empresa, incluso también se establece el derecho del Comité de Empresa para cuidar o vigilar «la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa» (convenio colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera, Palencia, BOP de 31 de agosto de 2005 y convenio colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera, Palencia, BOP de 9 de diciembre de 2004).

También se indica que la decisión de la Dirección de la Empresa debe adoptarse previa programación informada al Comité de Empresa, o simplemente, se manifiesta que «... la empresa pondrá en conocimiento del Delegado de Personal el plan de formación anual» (convenio colectivo SETEX-APARKI, SA, Palencia, BOP de 1 de marzo de 2004). En parecidos términos, en el convenio colectivo de El Norte de Castilla, SA, BOCyL de 12 de mayo de 2004, donde se manifiesta que, «sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la representación de éstos participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la empresa».

En algún tipo de cláusulas, además, se permite que los Delegados de Personal puedan participar en su elaboración, en la detección de necesidades y también tendrán capacidad de propuesta sobre todos los aspectos del mismo (convenio colectivo «SNACKS de Castilla y León, SA», Palencia, BOP de 19 de mayo de 2004). O bien, la organización conjunta de la empresa con los Delegados de Personal. Es conveniente que el plan de formación cuente con la participación del Comité (convenio colectivo «SEDA Solubles, SA», Palencia, BOP de 16 de junio de 2006). En el convenio colectivo de «Radio Segovia, SA», Segovia, BOP de 18 de julio de 2003, se dice que «la Dirección de la empresa, por iniciativa propia o a propuesta de la representación de los trabajadores, desarrollará anualmente planes de formación dirigidos a facilitar la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y

especialidades», y se marcan algunos criterios: 1. Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas, serán elaborados y organizados por la Dirección de la empresa; 2. El Delegado de personal, en representación de todos los empleados participará activamente en el desarrollo e implantación de los distintos planes o acciones formativas. En otros, como el convenio colectivo de Hostelería, Ávila, BOP de 6 de julio de 2004 o el convenio colectivo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia, Burgos, BOP de 22 de septiembre de 2004, se hace una remisión a los artículos 64 y 65 del ET, sobre el derecho a la información.

Merece destacarse lo dispuesto en el convenio colectivo de «Empresa Galletas Siro SA», Palencia, BOP de 4 de febrero de 2003, que además de la información previa a la Representación Legal de los Trabajadores, admite que formule sugerencias, la colaboración con la Dirección de la Empresa en la Formación y que pueda «proponer para su realización cursillos de formación y ampliación de conocimientos, canalizando con ello la aspiración de los trabajadores», añadiendo que «ambas representaciones consideran un elemento muy importante la posibilidad que, sobre formación, se deriva del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua en la Empresa». En todo caso, se admite que «con carácter general, la Dirección de la Empresa informará a los Representantes de los Trabajadores de los planes de formación».

En muchos de los convenios que se han analizado se recogen una serie de garantías de los miembros del comité de empresa o delegados de personal, para consumir las horas retribuidas de que disponen sin rebasar el máximo legal, mediante la asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades. Así, se indica que «sin rebasar el máximo de horas establecidas, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Delegados de Personal o Comité, a fin de prever la asistencia a Institutos de Formación u otras entidades» (véanse, el convenio colectivo de Oficinas y Despachos, Ávila, BOP de 7 de julio de 2004; el convenio colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera, Palencia, BOP de 31 de agosto de 2005 y el convenio colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera, Palencia, BOP de 9 de diciembre de 2004, donde se dice que podrán ser consumidas estas horas, sin rebasar el máximo legal).

Estas cláusulas tienen una justificación esencial para nuestro estudio, en tanto las acciones formativas, ni se dirigen, ni deben hacerlo, sólo al trabajador individualmente considerado, sino también para la promoción y desarrollo de la vertiente colectiva de los trabajadores a través de la formación sindical. Sin duda alguna, formar a los representantes de los trabajadores, o a quienes en cualquier momento pueden acceder a funciones representativas de los mismos —por vía sindical directa o por la electiva—, en cuantas materias laborales, técnicas o de negociación compete a su representación, ha de redundar en la promoción del desarrollo profesional de los trabajadores en su conjunto, y, consiguientemente, en el mejor logro de los objetivos de competitividad de la economía.

V. FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En bastantes convenios se recoge la importancia de la información, consulta, participación y formación de los trabajadores y de los Delegados de Prevención y de facilitar al personal cursillos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral (como una de las funciones del Comité de Salud Laboral, convenio colectivo «FARMAPRIMA, SA», Palencia, adhesión al convenio colectivo de «Seda Solubles, SA», BOP de 16 de junio de 2006). Otras veces esta formación es parte del contenido de la Política de Seguridad y Salud Laboral.

En realidad, recibir las enseñanzas sobre seguridad e higiene es una obligación de los trabajadores (convenio colectivo de Mancomunidad del Cerrato (Personal Laboral), Palencia, BOP de 16 de agosto de 2005) y, en particular, de los delegados de formación, de ahí que en algunos convenios se recoge expresamente para 2005 un sistema de compensación cuando se realice la formación en prevención o salud fuera de las horas de trabajo, de manera que: «la empresa se compromete a facilitar un máximo 4 horas /persona de formación. Si por motivos organizativos, dicha formación tuviera que realizarse fuera de horas de trabajo, será compensada, a elección del trabajador, bien con beca o bien con descanso, a razón de 1 hora de descanso por 1 hora de formación» (artículo 32 del convenio colectivo de «Asientos de Castilla y León, S.A.», Valladolid, BOP de 30 de septiembre de 2005). En otras ocasiones se fija un número de horas «para la formación de los delegados de prevención, que deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas con el descuento en aquélla de estas 50 horas. Esta formación de los delegados de prevención deberá proveerla la empresa, bien con medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste, en ningún caso podrá recaer en los trabajadores» (artículo 28 del convenio colectivo de Limpieza del Hospital General, Segovia, BOP de 10 de agosto de 2005). También puede indicarse un mínimo de días y horas de formación para los delegados de prevención «que deberán impartirse dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas, computándose como jornada laboral... a los delegados de prevención se les concederá un crédito horario para estos temas de 10 horas mensuales» (artículo 39 del convenio colectivo de la Fundación del Centro Nacional del Vidrio, Segovia, BOP de 14 de marzo de 2005).

De forma expresa, cabe destacar cláusulas que atribuyen la formación específica de los riesgos del puesto de trabajo a impartir por la empresa a todos los niveles, como derecho de los trabajadores a asistir a los cursos de formación sobre prevención de riesgos, en horas de trabajo y a cargo del empresario; así se dice que además: «el empresario estará obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de Salud Laboral y Seguridad a los trabajadores que contrata, cuando cambien de puesto de trabajo o tenga que aplicar nuevos métodos de trabajo o nuevas tecnologías. Todo lo anterior se efectuará tras la información pertinente a la Representación de los trabajadores o a los delegados de prevención y la participación de los mismos en los planes a desarrollar, tiempo de ejecución, actuaciones y pasos a seguir, etc.» (convenio colectivo de «SNACKS de Castilla y León, SA», Palencia, BOP de 19 de mayo de 2004).

En los convenios colectivos sectoriales se pueden diferenciar dos tipos de cláusulas:

- a) De impulso, realización o participación en estudios sobre prevención de riesgos por parte de las empresas. Por ejemplo, en el convenio colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera, Salamanca, BOP de 9 de febrero de 2005, se lee: «Las empresas están obligadas a informar y formar específicamente a cada trabajador sobre los riesgos que pudieran existir en determinados puestos de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación». En parecidos términos: «La empresa facilitará el tiempo necesario a los trabajadores que así lo deseen, para asistir a los cursos de salud laboral que se impartan hasta un total de seis horas, con justificación de asistencia» (convenio colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera, Zamora, BOP de 25 de mayo de 2005 y convenio colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera, Zamora, BOP de 25 de mayo de 2005).
- b) Convenios que otorgan competencias de formación a la Comisión Paritaria en Prevención (CC de Industria Siderometalúrgica, Burgos, BOP de 13 de julio de 2004); en parecidos términos, el convenio colectivo de Fabricantes de Muebles, Ebanistas, Carpinteros, Carroceros, Carreteros, Persianas y Aglomerados, Burgos, BOP de 14 de julio de 2004; o el convenio colectivo de Hospitalización, Consulta y Asistencia, Palencia, BOP de 6 de abril de 2004, donde se dice que los Comités de Seguridad y Salud Laboral tendrán como una de sus funciones, impulsar, realizar o participar en estudios sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

VI. OTRAS CLÁUSULAS DE FORMACIÓN

A continuación, nos ha parecido interesante destacar algunas cláusulas, aunque los negociadores no las hayan respondido como específicas de formación.

1. LA FORMACIÓN COMO DERECHO DE EMPLEO PREFERENTE

Entre este tipo de cláusulas específicas de formación nos gustaría destacar en primer lugar aquellas que tratan de garantizar la permanencia en el sector de sus trabajadores, por ejemplo, en el artículo 26 del convenio colectivo Regional de Castilla y León para Ayuda a Domicilio, BOCyL de 18 de julio de 2005, se dice que «las empresas o entidades de las que dependan los trabajadores/as afectados por este Convenio garantizarán en todo momento el cumplimiento de los requisitos en materia de formación a fin de garantizar la permanencia en el sector de estos trabajadores/as, para lo que solicitarán y/o participarán en las iniciativas necesarias, con especial mención a las establecidas en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua. No obstante, cualquiera que sea la iniciativa adoptada, ésta no tendrá ningún tipo de coste económico para el trabajador/a».

En el convenio colectivo de la empresa «Mendiguchia, CB», de la actividad de elaboración y venta de pan, Palencia, BOP de 2 de junio de 2006, se establece que para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad, pudiendo la empresa ocuparlos con personal de nuevo ingreso, de no haber en aquélla trabajadores, capacitarlos para cubrirlos. Y más adelante, se considera que tienen un derecho preferente de contratación los mejor formados en la especialidad que se requiere en la empresa: «Tendrán preferencia para la contratación los trabajadores provistos de los títulos que, con validez oficial, expidan las Escuelas de Panadería». Por tanto, se está admitiendo que la formación es una inversión para promover el empleo de los que están en la empresa o de los que estén preparados para ingresar.

2. AYUDAS DE ESTUDIO AL TRABAJADOR

Durante 2004, prácticamente en todas las provincias hay algún convenio colectivo (17 en total) donde se recogen ayudas de estudio para el trabajador. En relación con este tipo de ayudas, la cláusula suele incluir unas ayudas no sólo para el trabajador, sino también para su entorno familiar, por ejemplo: «El Ayuntamiento ayudará al trabajador económicamente, así como a su cónyuge e hijos que estén estudiando cualquier enseñanza oficial de acuerdo al siguiente cuadro de becas». En caso de cursos no organizados por la empresa, ésta abonará sólo los costes de materiales (CC Empresa Nacional del Uranio, ENUSA Industrias Avanzadas, SA (Saelices el Chico), Salamanca, BOP de 16 de diciembre de 2004). Como se ha dicho, la mayoría de estas ayudas no van dirigidas al trabajador, sino a su cónyuge y/o hijos.

Los datos estadísticos de 2005 nos muestran que en 6 convenios colectivos se establecen ayudas al estudio, no sólo de los trabajadores sino también de sus familiares. Es preciso indicar que son bastantes menos que en 2004, donde se constataron 17. Se trata más bien de ayudas asistenciales y así vienen recogidas en esos convenios. Por ejemplo, en el artículo 9 convenio colectivo de «URBASER, S.A.», Servicios de Limpieza Pública, Riegos y Recogida de Basuras del Ayuntamiento de León, León, BOP de 11 de agosto de 2006, «se establece una ayuda de estudios exclusivamente para los trabajadores afectados por el presente convenio y como única de estudios, un porcentaje del 10 por 100 en los gastos de matrícula y libros en los que éstos incurran. Se entenderá siempre estudios oficiales».

De una forma mucho más detallada se regula en el artículo 60 del convenio colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Valladolid y Fundaciones Municipales, Valladolid, BOP de 8 de febrero de 2005: «El Ayuntamiento o la Fundación Municipal correspondiente abonará una cantidad por cada persona que preste sus servicios en el Ayuntamiento o en la Fundación Municipal correspondiente, por el cónyuge o persona con la que éste mantenga relación normal de pareja, en los términos recogidos en el penúltimo párrafo del artículo 28 de este convenio, y por cada hijo/a del mismo o personas dependientes con relación de custodia, tutela o adopción, siempre que cursen estudios de Maternal (Guardería), Infantil, Primaria, ESO, Bachillerato, Formación Profesional, Garantía Social, acceso a la Universidad

para mayores de 25 años o carrera universitaria y cursos de postgrado universitario (Doctorado), o cualquiera de sus equivalencias oficiales, en los cursos que coincidan con la vigencia de este Convenio. Tendrán derecho a esta ayuda para sí, y para el resto de beneficiarios indicados en el párrafo primero de este artículo cuyos ingresos no sean superiores al Salario Mínimo Interprofesional, el personal fijo de plantilla y el temporal que lleve al menos un año prestando sus servicios en el Ayuntamiento o en las Fundaciones Municipales. El plazo de presentación de instancias, a las que deberán unir la correspondiente documentación que acredite estar realizando dichos estudios, será del 15 de septiembre al 31 de octubre de 2004, 2005, 2006 y 2007. La no presentación de justificantes en las fechas indicadas supondrá la no percepción de la ayuda. El abono se realizará en la nómina del mes de noviembre. La ayuda podrá ser retirada si se probara inasistencia a las clases de los menores de edad en enseñanzas obligatorias, mediante los informes oficiales pertinentes, o si se solicita más de una ayuda por el mismo hecho causante.

La cantidad prevista será la resultante de añadir, a la establecida en las tablas retributivas anexas, el incremento que resulte de aplicar a la misma el porcentaje del IPC acumulado de los períodos de septiembre-agosto de 2004 a 2005, de 2005 a 2006, de 2006 a 2007, respectivamente».

3. CONVENIOS QUE RECOGEN LA CONSTITUCIÓN DE UNA COMISIÓN DE FORMACIÓN

Hay algunos convenios que reconocen la conveniencia de constituir una Comisión Paritaria de formación cuya misión es estudiar y planificar todas las materias referentes a la formación y perfeccionamiento profesional de los trabajadores, para formular propuestas consensuadas al órgano competente en materia de formación y perfeccionamiento profesional. En dicha planificación puede consignarse una partida presupuestaria y proceder al establecimiento de los criterios de actuación para las actividades formativas. La finalidad principal de esta Comisión es la realización de los planes de formación.

Para el adecuado desarrollo de la formación profesional es aconsejable la creación de un órgano encargado de los programas de formación y perfeccionamiento (Comité de Formación) porque «el alto nivel de especialización de las plantillas, la necesidad de renovar y actualizar los conocimientos que exige la rápida evolución de la sociedad y sobre todo la inquietud del Patronato Municipal de Deportes por la formación y el desarrollo humano y profesional de sus trabajadores, hace aconsejable la creación de un órgano encargado de coordinar, impulsar y administrar los programas de formación y perfeccionamiento, ya sea con objetivos de promoción, de mantenimiento del potencial de formación o de adecuación a progresivas exigencias del puesto de trabajo. Por estas razones, se acuerda crear el Comité de Formación, durante los dos próximos meses siguientes a la entrada en vigor del Convenio. En el mismo plazo se habilitará una partida presupuestaria suficiente para que este órgano pueda llevar a cabo sus funciones... El Comité de Formación se constituye como instrumento técnico orientado a la consecución del desarrollo de los planes de formación de las distintas áreas y servicios del Patronato Municipal de Deportes y de

Convenio con la situación actual y las que planteen en este capítulo su futura y previsible expansión» (artículos 52 y 53 del convenio colectivo del Patronato Municipal de Deportes, Palencia). Como se expresa en el artículo 40 del convenio colectivo de la Diputación Provincial, Palencia, «la Comisión elaborará un Reglamento de Funcionamiento interno, teniendo en cuenta entre otros, los siguientes criterios: a) Cursos de capacitación profesional, reconversión o formación continuada del personal, en relación con la función a desempeñar, para la mejor prestación de los Servicios, a realizar dentro de la jornada de trabajo, con carácter obligatorio en asistencia y matrícula gratuita; b) Cursos o jornadas a propuesta de la Administración, para la mejora del servicio o renovación tecnológica u organizativa del mismo, con permiso remunerado, matrícula y dietas a cargo de la Administración. La designación para la asistencia a dichos cursos se hará entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento, procurando el acceso de todos los trabajadores a los mismos; c) Cursos, Seminarios, Congresos, etc., de interés profesional, directamente vinculados con la función que se desempeña, con permiso retribuido y matrícula a cargo de la Diputación; d) Cursos de interés profesional general, con permiso retribuido; e) Cada trabajador podrá dedicar a este apartado al menos una semana al año, según al artículo 140 de la OIT».

VII. CONCLUSIONES

En las cláusulas sobre formación de los distintos convenios registrados en los años 2004 y 2005 en la Comunidad Autónoma se recogen las **medidas formativas** a desarrollar por las empresas y la representación legal de los trabajadores. Durante 2004, en un significativo número de convenios, en particular de ámbito inferior, se pactó la formación. Son 62 convenios repartidos por toda la Comunidad los que tomaron como ámbito más apropiado para llevar a cabo las acciones formativas el centro de trabajo, como lugar donde se concreta la formación regulada en el ámbito superior. De cualquier modo, es importante que 15 convenios de sector también lo hicieran, aunque ya se hubiera pactado a nivel estatal, porque será la referencia formativa para todas las empresas de su ámbito funcional. Es curioso comprobar que en 2004 fueron 62 los convenios de empresa donde se pactaron cláusulas de formación, y en 2005 sólo 56 de los convenios registrados. Del mismo modo, si en 2004 hubo 15 convenios de sector donde se encontraron cláusulas de formación, en 2005 sólo fueron 9.

Durante 2004, en Castilla y León, la mayoría de los convenios registrados donde se pactaron permisos retribuidos para la formación fueron de empresa, y no demasiados (22), por lo que tampoco fueron muchos los trabajadores afectados (2.507). También se pactaron permisos retribuidos en 4 convenios de sector, que afectaron a un total de 12.340 trabajadores. Si en 2004 fueron 22 los convenios de empresa donde se pactaron cláusulas de formación, en 2005 aparecen este tipo de cláusulas en 25 de los convenios registrados y afectaron a 3.185 trabajadores. Del mismo modo, si en 2004 hubo 4 convenios de sector donde se encontraron cláusulas de formación, en 2005 sólo fueron 3, pero afectaron a 21.049 trabajadores.

Por otra parte, las empresas podrán solicitar financiación bajo la modalidad de **planes de empresa**, aquellas que elaboren su propio plan formativo y cuenten, al menos, con 100 trabajadores. No obstante, las empresas que cuenten con un número inferior a 100 trabajadores podrán acogerse a planes de formación agrupados, si bien con carácter excepcional y en los supuestos y condiciones que se determinen mediante la correspondiente convocatoria, podrán presentar planes de empresa propios. Bajo este paraguas del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, en Castilla y León se pactó la posibilidad de acudir a la solicitud de planes de formación en 27 empresas y 8 convenios colectivos de sector, en 2004; en el siguiente año los convenios donde se pactaron planes de formación fueron 22 en el ámbito de empresa y 6 en el de sector. En este marco, *«las partes firmantes valoran la importancia del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, publicado en el BOE de 23 del 2 de 2001 y firmado entre las organizaciones patronales y sindicales más representativas, por ello exhortan a las organizaciones que representan a fomentarla, mediante la participación y presentación de planes en sus distintas modalidades»* (artículo 32 convenio colectivo del Comercio de Alimentación, Valladolid, BOP 17 de mayo de 2005).