FORMACIÓN PROFESIONAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FORMACIÓN PROFESIONAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Autora: Julia Frías Gómez
Coordinador: Jesús Mora Gutiérrez
© de esta edición:
FOREM. Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera
C/ Las Mercedes, 19, 28020 Madrid (España)
Tel.: +34 91 572 54 00 – 902 300 290
Fax: +34 91 306 91 93
Correo electrónico: forem@forem.ccoo.es
http://www.forem.es
Comité editorial: Marta del Castillo Coba, Sonia Fanega García, Ana Fernández Fernández y Pablo Martín de la Hoz

Depósito legal: M-25678-2010

Imprime: Gráficas Couché, S. L.

Impreso en España – Printed in Spain

Reservados todos los derechos. Quedan prohibidas, sin el permiso escrito de FOREM, la reproducción o la transmisión total o parcial de esta obra por cualquier procedimiento mecánico o electrónico, incluyendo la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares mediante alquiler o préstamos públicos.

ÍNDICE

Presentación 9
1. Introducción 13
2. Marco legislativo de referencia 21
3. Formación Profesional en los convenios colectivos 25
3.1. Acceso a la empresa y contratación 26
3.1.1. Acceso a la empresa 26
3.1.2. Contratos para la formación 28
3.1.3. Contrato en prácticas 30
3.1.4. Buenas prácticas 32
3.2. Organización 34
3.2.1. La formación en la clasificación profesional 34
3.2.2. Requisitos referidos a carnés profesionales 40
3.2.3. El caso del personal del grupo de administración 42
3.2.4. Buenas prácticas 45
3.3. Formación 51
3.3.1 Formación continua 53
3.3.2. Formación continua desarrollada dentro del convenio 55
3.3.3. Buenas prácticas 58
3.4. Permisos y licencias 61
3.4.1. Permisos retribuidos 61
3.4.2. Permiso individual de formación 63
3.4.3. Organización de la jornada laboral 66
3.4.4. Tiempo de formación 67
3.4.5. Buenas prácticas 70
3.5. Ascensos y promociones 74
3.5.1. Formación como elemento a tener en cuenta en la política de movilidad interna 74
3.5.2. Buenas prácticas 76
3.6. Representación legal de los trabajadores 77
3.6.1 Buenas prácticas 80
4. Conclusiones 83
Anexo I. Fichas de convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal 89
Anexo II. Fichas de convenios colectivos de empresa 329
Bibliografía 389

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Acceso a la empresa. Convenios colectivos de ámbito estatal 27
Gráfico 2. Acceso a la empresa. Convenios de empresas 27
Gráfico 3. Contratos para la formación. Convenios de ámbito estatal 29
Gráfico 4. Contratos para la formación. Convenios de empresa 30
Gráfico 5. Contratos en prácticas. Convenios de ámbito estatal 31
Gráfico 6. Contratos en prácticas. Convenios de empresa 32
Gráfico 7. Requisitos referidos a titulaciones en la clasificación profesional. Convenios de ámbito estatal 39
Gráfico 8. Requisitos referidos a titulaciones en la clasificación profesional. Convenios de empresa 40
Gráfico 9. Requerimientos de carnés profesionales en la clasificación profesional. Convenios de ámbito estatal 41
Gráfico 10. Requerimiento de carnés profesionales en la clasificación profesional. Convenios de empresa 42
Gráfico 11. Grupo de personal de administración. Convenios de ámbito estatal 43
Gráfico 12. Referencias a titulaciones en el grupo de personal de administración. Convenios de empresa 44
Gráfico 13. La Formación Continua. Convenios de ámbito estatal 54
Gráfico 14. La Formación Continua. Convenios de empresa 55
Gráfico 15. Formación Continua desarrollada dentro de los convenios de ámbito estatal 57
Gráfico 16. Formación Continua desarrollada dentro de los convenios de empresa 58
Gráfico 17. Permisos y licencias en los convenios de ámbito estatal 62
Gráfico 18. Permisos y licencias en los convenios de empresa 63
Gráfico 19. Permisos Individuales de Formación en los convenios de ámbito estatal 64
Gráfico 20. Permisos Individuales de Formación en los convenios de empresas 65
Gráfico 21. La jornada laboral. Convenios de ámbito estatal 66
Gráfico 22. La jornada laboral. Convenios de empresa 67
Gráfico 23. Tiempo de formación. Convenios de ámbito estatal 69
Gráfico 24. Tiempo de formación. Convenios de empresa 70
Gráfico 25. La formación para la movilidad. Convenios de ámbito estatal 75
Gráfico 26. La formación para la movilidad. Convenios de empresa 76
Gráfico 27. Participación de la RLT en los convenios de ámbito estatal 79
Gráfico 28. Participación de la RLT en los convenios de empresa 80

PRESENTACIÓN

En el transcurso de nuestras vidas todos hemos visto cambios, a veces asombrosos. Los cambios sociales, económicos, políticos y culturales que hemos conocido a lo largo de las últimas décadas son innumerables. No es el menor de ellos el desarrollo de la educación, base imprescindible para la libertad y la igualdad en cualquier rincón del mundo, utopía necesaria en palabras de la UNESCO.

Estos cambios han resaltado, sin embargo, una línea de continuidad: la importancia del ser humano y de sus conocimientos, de su saber y de su capacidad para transmitírselo a otros, para que estos cambios contribuyan a mejorar las condiciones de vida y a erradicar desigualdades. El no saber, la falta de los conocimientos requeridos en un momento y lugar determinados, se convierte hoy más que nunca en una base para la exclusión y la desigualdad.

El mundo del trabajo no escapa de este profundo cambio, exigente como nunca con nuestros niveles de conocimiento. Conscientes de que la intensidad y velocidad de los cambios nos obligan a un proceso de permanente actualización de nuestros saberes, la defensa del derecho a formarnos, a mejorar nuestras cualificaciones profesionales, a ver reconocidas nuestras competencias profesionales, pasa a ocupar un lugar primordial en nuestras actividades.

El derecho a la formación está reconocido en nuestras leyes. Tanto la Constitución como el Estatuto de los Trabajadores lo definen con claridad. Ahora bien, si nunca ejercemos un derecho sin producir un conflicto de intereses, menos aún podríamos lograrlo en el ámbito de las relaciones laborales. Y la ignorancia no se combate sin recursos ni compromisos.

Por ello, la negociación colectiva, cauce de resolución del constante conflicto entre capital y trabajo, entre los intereses empresariales y los intereses laborales, es imprescindible en el ejercicio del derecho a la formación. Nos permite señalar objetivos, destinar recursos, planificar necesidades. Nos obliga a corregir los problemas de acceso a la formación de quien más lo necesita, los menos cualificados. Nos permite proteger a quienes por su edad, su tipo de contrato o su situación de excedencia para cuidado de hijos o familiares, se ven a veces excluidos de la formación en las empresas. En definitiva, nos permite corregir desigualdades.

Cómo accedemos a las empresas, cómo nos movemos profesionalmente en ellas, cómo nos vemos reflejados en su sistema de clasificación profesional, tiene o debe tener que ver con nuestro conocimiento y su reconocimiento; es decir, con el sistema de cualificaciones profesionales.

Nuestra inclusión o exclusión de la formación depende, también, de la regulación del tiempo de trabajo. O, dicho de otra forma, de que el tiempo destinado a la formación sea o no considerado tiempo de trabajo, de que el tiempo no sea una nueva barrera que se levanta contra el acceso a la formación.

Hablamos, por tanto, de asuntos que forman parte del núcleo de la negociación colectiva. De cómo ésta trate el desarrollo del derecho a la formación dependerá en gran medida que los trabajadores y trabajadoras tengan o no posibilidades de ejercerlo. Ambos conceptos, negociación colectiva y formación, están obligados a entrecruzarse. En otras palabras, no habrá un pleno desarrollo del derecho a la formación allí donde la negociación colectiva no se ocupe de ello. Ningún derecho laboral se ejerce “de oficio”, y éste tampoco.

Por ello, decidimos en su día que debíamos dar continuidad al trabajo iniciado con la publicación de la *Guía de buenas prácticas sobre formación*, editada por CCOO en 2008. En este caso, queremos analizar el contenido de los convenios colectivos, sobre todo los sectoriales estatales, en relación con la formación. Este conocimiento es el que puede ayudarnos a continuar en nuestra labor de mejora de contenidos.

Nuestra amiga y compañera Julia Frías ha sido la encargada de llevar adelante esta ardua tarea. Su autoría es una garantía de calidad. Ella es una buena experta sobre formación y, además, conoce bien el proceso de la negociación colectiva. Quienes hoy ocupamos su anterior responsabilidad somos conscientes de la huella que ha dejado su saber hacer.

Los resultados de este estudio arrojan, como ya esperábamos, luces y sombras. Lo que esperamos es que con este trabajo podamos ayudar a mejorar el conocimiento de nuestras organizaciones, a difundir buenas prácticas, a corregir los déficits detectados.

Una ardua tarea con la que todos nos sentimos comprometidos.

Fernando Puig-Samper Mulero
Secretario de Formación para el Empleo
Confederación Sindical de CCOO

1. INTRODUCCIÓN

La Formación Profesional en España es, desde hace tiempo, objeto de debate permanente. El discurso consistente en asociar nuestro déficit de competitividad a una falta de cualificación de la mano de obra, es algo que está presente en infinidad de discursos y manifestaciones. Por otro lado, la poca adaptación de los sistemas de formación profesional a las necesidades del mercado productivo también es algo que recurrentemente aparece en los medios. La Formación Profesional provoca un escaso interés entre los jóvenes españoles, muy por debajo de los índices de los países de nuestro entorno, en lo que respecta a alumnos matriculados en este tipo de estudios, y por el contrario, existe un interés excesivo por los estudios universitarios. No obstante, los datos más recientes presentan una cierta tendencia a modificar esta situación y aparece un ligero incremento de la demanda de los ciclos formativos de Formación Profesional.

La alta tasa de abandono escolar que estamos viviendo en nuestro país es un dato tremendamente significativo. En la pasada década, los jóvenes abandonaban los estudios obligatorios porque encontraban trabajos poco cualificados y precarios, pero que les permitían contar con unos ingresos que les proporcionan una cierta seguridad. No podemos olvidar que el abandono escolar es la principal causa de la falta de cualificación de la mano de obra en un alto porcentaje de casos. Un alumno que abandona la escuela sin el certificado de enseñanza secundaria obligatoria tiene cerradas las puertas para continuar un proceso de formación más amplio, que le permita alcanzar una cualificación profesional de mayor nivel.

La hipótesis de la que ha partido este trabajo es que la Formación Profesional podría ser más valorada por los jóvenes y tener un mayor prestigio social en nuestro país, si desde el mundo del trabajo y, en concreto, desde la concertación social de base (la

que se produce en la negociación colectiva), se le otorgara un papel clave para el empleo, la promoción interna y la movilidad externa.

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

El SNC es relativamente joven y aún no están publicadas todas las cualificaciones. No obstante, a través del análisis realizado, se puede observar cuál es el estado actual del tratamiento de los temas de formación en el mundo de las empresas. Si entendemos que la negociación colectiva puede jugar un importante papel a la hora de valorar la formación profesional y, en definitiva, la cualificación profesional como un elemento clave, entre otros, para mejorar la competitividad de las empresas; en el articulado de los convenios colectivos deberían reflejarse con claridad los requisitos, en términos de cualificación, que cada trabajador tiene que poseer, tanto para acceder a la empresa como para estar incluido en uno u otro grupo profesional.

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

El trabajo desarrollado se ha centrado en analizar, dentro de la estructura y el contenido de los convenios, cómo se recogen y se expresan los aspectos referidos a seis bloques de contenidos:

1) Acceso a la empresa y contratación.
2) Organización del trabajo (clasificación profesional).
3) Formación Profesional (tiempo para la formación, importancia de la formación para ascensos y promociones, permisos).
4) Permisos y licencias (Permiso individual de formación).
5) Ascensos y promociones.
6) Papel de la representación legal de los trabajadores.

Todos estos aspectos se han analizado desde el punto de vista de la formación.

Bloque 1. Acceso a la empresa y contratación.

- Las condiciones de acceso a la empresa. Hemos analizado en qué medida se establecen requisitos de cualificación, titulación o certificación profesional, para ocupar un puesto de trabajo.
- Contratos de formación. Se ha analizado en qué medida en los convenios colectivos se trata este tema con mayor amplitud de lo que dice expresamente la Ley, en los aspectos relacionados con la formación que se debe impartir, el tipo de formación en función de los puestos a los que se dirige, etc.
- Contratos en prácticas. Del mismo modo, se ha analizado cómo se aborda el tema y si va más allá de la legislación, o se limita a recoger escuetamente lo que dice la Ley.

Bloque 2. Organización.

- Clasificación profesional. Cómo se establecen los diferentes grupos profesionales, qué valor se da a la cualificación profesional, si dicha cualificación se asocia a titulaciones de forma expresa o a cualificaciones adquiridas a lo largo del desempeño profesional.
- Tarjetas o carnés profesionales. Hasta qué punto se establecen exigencias sobre contar con algún tipo de carné profesional para ocupar un determinado puesto o ejecutar determinadas tareas.

Bloque 3. Formación.

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

Bloque 4. Permisos y licencias.

- Permisos, licencias. En este ámbito se han analizado las condiciones que se establecen y sobre todo, cómo se abordan estos aspectos en lo que se refiere a licencias y permisos para participar en acciones de formación, para cursar estudios, etc., más allá de los que queda establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
- Permiso individual de formación. Cómo se recoge en los convenios y qué importancia se otorga a este derecho de los trabajadores.

- Organización de la jornada laboral. En este apartado se analiza en qué medida se manifiesta de manera expresa la posibilidad de poder adaptar la jornada laboral para permitir seguir estudios de formación profesional, certificados de profesionalidad, etc.
- Tiempo de formación. Cómo se expresa en los textos del convenio colectivo el tiempo dedicado a formación, si explícitamente queda establecido que el tiempo dedicado a formación es parte de la jornada laboral, o si por el contrario, no se contempla como parte de la jornada, o bien es un aspecto que ni siquiera se menciona en el contenido del convenio.

Boque 5. Ascensos y promociones.

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

Bloque 6. Representación Legal de los Trabajadores.

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

Al final del documento se adjunta la ficha de cada uno de los convenios analizados, donde se recogen los aspectos más significativos de los puntos anteriores y donde se hacen constar observaciones que hemos considerado significativas en alguno de los aspectos analizados. La estructura de las fichas es la que se presenta a continuación.

Nº DE CÓDIGO DEL CONVENIO	DENOMINACIÓN DEL CONVENIO	FEDERACIÓN QUE FIRMA EL CONVENIO POR CCOO
	Cómo y cuáles son los criterios utilizados para establecer la clasificación profesional y para encuadrar a cada trabajador en uno u otro grupo profesional	
FECHA DE PUBLICACIÓN EN EL BOE	GRUPOS Y CATEGORÍAS	TITULACIÓN REQUERIDA/ CUALIFICACIÓN NECESARIA
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	GRUPOS PROFESIONALES	
	PUESTOS ASIGNADOS A CADA GRUPO	TITULACIONES REQUERIDAS DE FORMA EXPRESA O MENCIÓN A NECESIDADES DE TITULACIÓN O CERTIFICACIONES PROFESIONALES
OBSERVACIONES REFERIDAS A LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
CONTRATO PARA LA FORMACIÓN	Cómo se recogen los aspectos referidos al contrato de formación	
CONTRATO EN PRÁCTICAS	Cómo se recogen los aspectos referidos al contrato en prácticas	
PIF	Si se hace mención expresa a los permisos individuales de formación	

FORMACIÓN CONTINUA	Cómo se recogen los aspectos referidos a formación continua o a formación profesional o a formación para el empleo en el convenio
PARTICIPACIÓN DE LA RLT	Cómo se recogen los aspectos referidos a la representación legal de los trabajadores en lo que se refiere a formación
ADMISIÓN DE NUEVO PERSONAL	Cuando se habla del acceso al empleo en las empresas, si se mencionan aspectos referidos a necesidades de formación, de cualificación, títulos, certificados, etc.
ASCENSOS Y PROMOCIONES	Si se hace mención expresa a cursos de formación, cualificación, títulos, certificados etc. para optar a promociones y ascensos
PERMISOS	Si se hace mención expresa a la concesión de permisos, licencias, adaptaciones de jornada, etc., para facilitar el acceso a la formación, por encima de lo establecido en el estatuto de los trabajadores
OBSERVACIONES	Aquellos aspectos que puedan ser señalados de interés

El anexo I incluye las fichas de 91 convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal, mientras que el anexo II lo hace con las de 25 convenios de empresa. Dichos anexos recogen en formato ficha, la información recapitulada en los convenios colectivos analizados y que ha servido de base para la realización del análisis presentado en el informe. En cada uno de los apartados contenidos en las fichas se presentan los aspectos más significativos y que son objeto del estudio. Como podrá observarse en la revisión de cada una de ellas, hay aspectos que no se mencionan en los textos de los convenios y otros que se tratan en profundidad.

Este examen de las fichas debe dar una visión de cuáles son los puntos débiles que exigen ser revisados en materia de formación, para, a medio plazo, poder abordarlos de una manera más profunda.

Teniendo en cuenta que el tiempo pasado en la empresa debe ser un espacio de formación “no formal”, debe aprovecharse este tiempo para garantizar las oportunidades de aprendizaje a todos los trabajadores y trabajadoras. Especialmente a aquéllos que tienen una menor cualificación y que, probablemente, son el colectivo con

mayor riesgo de exclusión del mercado de trabajo, siendo al mismo tiempo los que con más probabilidad será difícil volver a insertar, en el caso de abandonar la empresa. Por ello, parece necesario invertir en políticas de formación adecuadas,que preparen a los trabajadores y trabajadoras frente a los cambios y que les permitan adquirir competencias profesionales amplias, lo que les proporcionará una mayor adaptabilidad para enfrentar dichos cambios.

Los acuerdos interconfederales de formación deben ser una herramienta que posibilite la aplicación de políticas de formación en la empresa, pero para ello es imprescindible que los temas referidos a formación permanente sean parte de las prioridades de los delegados y delegadas de personal de las empresas.

2. MARCO LEGISLATIVO DE REFERENCIA

En el análisis se toma como referencia la legislación existente que recoge aspectos referidos a formación profesional, así como la legislación específica relevante, por el impulso que ha dado a la formación profesional para el empleo en los últimos años.

El Estatuto de los Trabajadores recoge a lo largo de su texto varios artículos dedicados a temas de formación. Dicho texto recoge el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la promoción y a la formación profesional, haciendo especial hincapié en señalar este derecho para trabajadores menores de 18 años, personas que trabajan a tiempo parcial, aquéllos que tienen contratos de duración determinada y a los que están en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares.

Asimismo, en el Estatuto queda recogido el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a disfrutar del permiso necesario para concurrir a exámenes, a elegir turno de trabajo (cuando la organización del trabajo en la empresa lo permita), y a adaptar la jornada laboral para facilitar la realización de estudios, siempre que éstos sean de carácter oficial.

Respecto a la clasificación profesional, el artículo 22 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET) dice que mediante la negociación colectiva o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos o cate-

gorías profesionales. También establece que para la definición de los grupos profesionales se tendrán en cuenta: las titulaciones, las aptitudes profesionales y el contenido general de la prestación a realizar. Aunque en dicho Estatuto no se hace referencia a competencias profesionales para definir los grupos, tal y como se describe, entendemos que podrían considerarse competencias en el sentido de agrupar conocimientos (titulaciones) y aptitudes (capacidades necesarias) en relación con la tarea a desarrollar. Aunque las definiciones de competencia son diversas, creemos que la definición más clara para ser utilizada a la hora de establecer la clasificación profesional sería la que asocia "competencia" con "saber" (conocimientos) y con "saber hacer" (capacidades).

Igualmente el TRET hace referencia a los ascensos y promociones, dejando ordenado que los procedimientos de ascenso dentro del sistema de clasificación profesional serán establecidos en el convenio colectivo. Esto permitiría adecuar los sistemas de ascensos y promociones en la empresa con criterios más objetivos, basados en la cualificación profesional y en la formación adquirida a lo largo del desarrollo profesional, entre otros.

El TRET recoge también que la representación legal de los trabajadores en la empresa tiene derecho a recibir información acerca de todas aquellas cuestiones que afectan al funcionamiento de la misma y a la situación de los trabajadores y trabajadoras. Entre otros, tienen derecho a recibir la información precisa respecto a los planes de formación de la empresa.

El Real Decreto 395/2007, por el que se regula el sistema de formación para el empleo, establece en su artículo 15 que la empresa, de conformidad con el TRET, deberá informar de las acciones formativas que tenga previsto desarrollar, incluidos los permisos individuales, a la representación legal de los trabajadores, facilitándole, al menos, la siguiente información: denominación, objetivos y descripción de las acciones a desarrollar; colectivos destinatarios y número de participantes por acción; calendario previsto de ejecución; medios pedagógicos; criterios de selección de los participantes; lugar previsto de impartición de las acciones formativas y balance de las mismas desarrolladas en el ejercicio precedente.

Es en la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, donde se establece que cualificación profesional "es el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral".

Y donde queda definida la competencia profesional como: “El conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo”.

En el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos. En él se establecen las características que deben tener dichos contratos. Asimismo se recoge el derecho de la representación legal de los trabajadores a conocer este tipo de contrato y hacer el seguimiento de la formación que se imparte a las personas contratadas con esta modalidad.

3. FORMACIÓN PROFESIONAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

A lo largo de este capítulo se presenta el modo en que se tratan los aspectos relacionados con la formación profesional, formal y no formal, en el articulado de los convenios colectivos; analizados tanto desde la perspectiva de los requisitos exigibles para acceder a ocupar un puesto de trabajo, como desde los requerimientos que se establecen para ser encuadrados en un grupo profesional, así como todos los aspectos referidos a la formación continua.

En el análisis realizado a los convenios, encontramos diferentes situaciones, aunque mayoritariamente podríamos decir que la consideración que se hace de los temas de formación profesional es muy débil. La terminología utilizada en la gran mayoría de los convenios está desfasada o, al menos, no considera adecuadamente los nuevos sistemas de formación profesional.

El uso que se hace de la cualificación no está encuadrado dentro de la definición establecida por el Instituto Nacional de las Cualificaciones, que es el referente que debería ser utilizado cuando se usa el término "cualificación profesional". Asimismo, la consideración de la experiencia adquirida en el desempeño profesional es a veces excesiva, ya que la misma es considerada, tanto para puestos que exigen un menor nivel de conocimientos y que se basan fundamentalmente en el "saber hacer", como para puestos donde además de éste, entendemos que es de vital importancia el conocimiento, el saber de carácter más técnico y científico. Esta

situación en el momento actual puede dar lugar a confusión y frustración por parte de la población trabajadora, si tenemos en cuenta el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

3.1. ACCESO A LA EMPRESA Y CONTRATACIÓN

El objetivo es ver cómo se contemplan en el contenido de los convenios analizados, tanto de ámbito estatal como de empresa, los apartados de contratación en las tipologías de contrato para la formación y contrato en prácticas. Saber si en la redacción que se hace de estos apartados, se explicitan aquellos aspectos que tienen que ver con la formación, tipo de formación, los tiempos dedicados a la misma, etc. Asimismo, en el apartado de admisión de nuevo personal, se ha analizado si en algunos convenios se habla de requerimientos específicos de titulaciones o cualificaciones para acceder a la empresa.

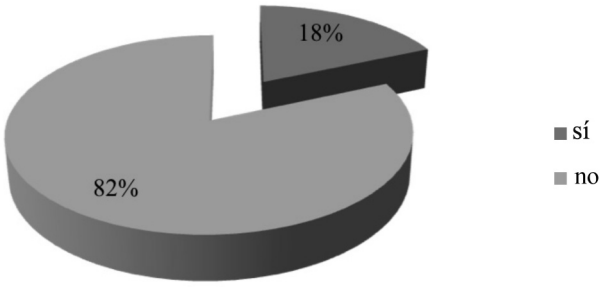
3.1.1. ACCESO A LA EMPRESA

Convenios de ámbito estatal

En el 18,47% de los convenios de carácter estatal analizados, se ha encontrado alguna referencia a la necesidad de estar en posesión de un certificado o titulación para acceder a la empresa. Estos casos se han señalado porque en el texto del convenio aparece explícitamente alguna referencia a la necesidad de estar en posesión de títulos, certificados o bien conocimientos equivalentes a algún título o certificado reconocido formalmente. También se han anotado aquellos convenios en los que en este apartado se hace referencia a la clasificación profesional y en los que se exprese la necesidad de poseer, para cualquier grupo, conocimientos equivalentes a un certificado formal como es la Enseñanza Secundaria Obligatoria o su equivalente para otros grupos de edad, lo que en la práctica hace inviable acceder a la empresa sin estar en posesión de algún título o certificado.

Por el contrario en el 81,52% de los convenios revisados, no aparece ninguna referencia a la necesidad de titulación o acreditación de ningún tipo y simplemente se indica una referencia a la legislación vigente, que lo que establece es un referente de edad, pero nunca de cualificación.

GRÁFICO 1. ACCESO A LA EMPRESA. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO ESTATAL.

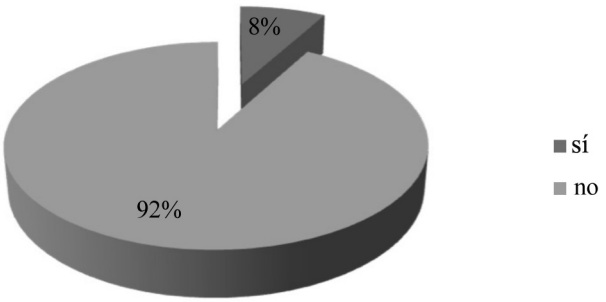


Fuente. Elaboración propia

Convenios de empresas

En los convenios de empresa analizados, solamente se encuentra uno en el que específicamente se haga referencia a la necesidad de estar en posesión de título o certificado formal de formación para acceder a la empresa. En dicho convenio se señala que, a partir de la entrada en vigor del mismo, será imprescindible para todo el personal que quiera incorporarse, estar en posesión del certificado de la Enseñanza Secundaria Obligatoria o equivalente.

GRÁFICO 2. ACCESO A LA EMPRESA. CONVENIOS DE EMPRESA.



Fuente. Elaboración propia

3.1.2. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

El contrato para la formación está dirigido a jóvenes de entre 16 y 21 años que carezcan de la titulación necesaria para poder ser contratados en prácticas. El límite de edad no es de aplicación cuando se trata de personas con algún tipo de discapacidad (según legislación).

El objetivo de esta modalidad de contrato es facilitar a las personas jóvenes una formación teórica y práctica que les capacite para el desempeño de una ocupación. Al igual que para la modalidad de contrato en prácticas, es en el marco del convenio colectivo donde se debe establecer qué número de contratos para la formación pueden ser suscritos, en función del tamaño de la empresa, y para qué tipo de puestos, dentro de la clasificación profesional establecida, es para los que se puede realizar este tipo de contratos. De igual modo, la negociación colectiva puede modificar la duración de los mismos, en función de los requerimientos formativos que tenga un puesto o el oficio a desempeñar por la persona contratada bajo esta modalidad.

Convenios de ámbito estatal

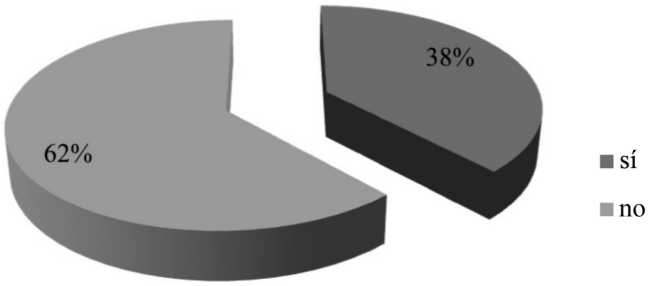
En el 62% de los convenios de ámbito estatal analizados, no se hace ninguna referencia a los contratos para la formación mas allá de lo que establece el Estatuto de los Trabajadores. El 38% de los mismos se refiere a aspectos relativos al contrato de formación, profundizando alguno de ellos más allá de lo que establece la legislación. En este sentido, se señala el tipo de formación que se debe impartir y se hace mención a la necesidad de que la formación teórica conduzca a la obtención del certificado de Enseñanza Secundaria Obligatoria, para aquellas personas que no poseen dicho título.

Es importante señalar que en algunos de los convenios se habla de la necesidad de contar con tutores adecuados para tutelar a los contratados con esta modalidad y se especifican condiciones para la impartición de la formación teórica, en términos de tiempo y lugar donde debe desarrollarse la misma.

De los convenios donde se hace una referencia a los contratos para la formación con mayor profundidad de lo que indica el Estatuto de los Trabajadores (el 38%), el 18,48% de los casos establece en qué grupos profesionales se puede cubrir un puesto de trabajo con esta modalidad, remitiéndose a los grupos de la clasificación profesional. Mientras que sólo en el 3,26% de los casos se hace referencia explícita a cuál

es el papel de la representación legal de los trabajadores en el seguimiento y control de la formación que deben realizar las personas contratadas bajo esta modalidad.

GRÁFICO 3. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO ESTATAL.



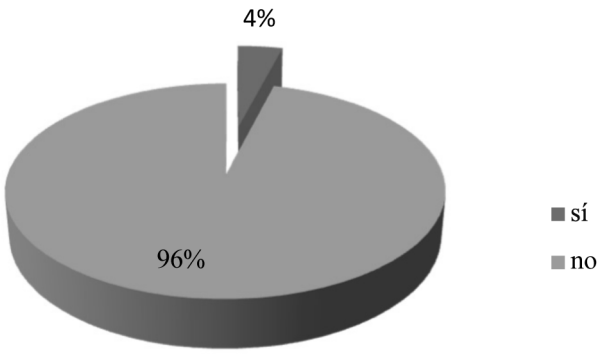
Fuente. Elaboración propia

Hemos encontrado algunos ejemplos que son de interés y que comentaremos más adelante, así como referencias recogidas en algunos convenios colectivos que no parecen ser excesivamente claras y que pueden inducir a error a los trabajadores y trabajadoras que se vean afectados.

Convenios de empresa

En el caso de los convenios de empresa analizados, sólo en el 4% de los casos se hace alguna referencia a los contratos para la formación, profundizando en el tipo de contratos, referidos al entorno de la empresa. Por el contrario, en el 96% de los convenios no se hace ninguna referencia especial a dicha modalidad de contratación, mas allá de lo que establece el Estatuto de los Trabajadores. En los convenios donde se refieren a los contratos de formación no aparece ninguno donde se exprese para qué grupos de la clasificación profesional pueden ser suscritos estos contratos.

GRAFICO 4. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN. CONVENIOS DE EMPRESA



Fuente. Elaboración propia

Como se puede observar, no es éste un aspecto que se trate en profundidad en la mayor parte de los convenios analizados. La legislación otorga a la representación legal de los trabajadores el derecho a tener acceso al tipo de contrato que se realiza.

Este derecho permite a los representantes de los trabajadores, además de conocer el tipo de contrato, la posibilidad de negociar aspectos referidos al tipo de formación que se debe impartir y cómo debe garantizarse que las personas contratadas de este modo, reciban la formación necesaria, debidamente tutorizada, para darle más valor a este tipo de contratos y que no se convierta únicamente en una forma de contratar más barata para las empresas.

3.1.3. CONTRATO EN PRÁCTICAS

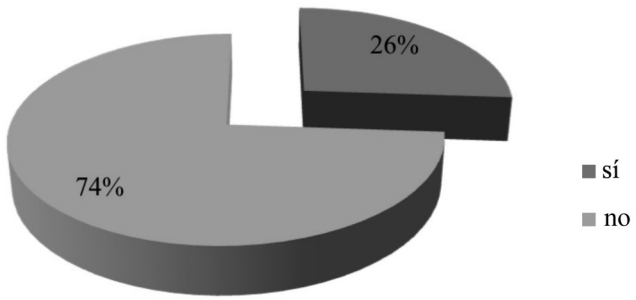
Dentro de los contratos formativos, la Ley establece que el contrato en prácticas podrá realizarse con personas que estén en posesión de titulación universitaria, o bien de títulos de formación profesional de grado medio, de grado superior o equivalentes, oficialmente reconocidos, dentro de los cuatro años siguientes a la finalización de los estudios correspondientes. El objetivo de dicha modalidad de contratación será facilitar una práctica profesional adecuada y en consonancia con la titulación de referencia. Asimismo, la Ley establece que, en el marco de la negociación colectiva de ámbito estatal o de ámbitos inferiores, se determinarán los puestos de trabajo, niveles o categorías profesionales, que pueden ser objeto de este tipo de contrato dentro de la empresa.

Convenios de ámbito estatal

En los convenios de ámbito estatal analizados, el 26% trata esta modalidad de contratación de una forma profunda y adaptada al contexto del sector. En estos casos se explicita qué papel debe cumplir el contrato en prácticas. Asimismo, en el 17,39% de los casos se detalla para qué grupos profesionales, dentro de la clasificación profesional establecida en el convenio, puede utilizarse. Por el contrario, a pesar del derecho que otorga la Ley al ámbito de la negociación de este tipo de contratos, en el 74% de los casos no se menciona nada más allá de la referencia a la legislación vigente, sin adaptar el marco de la Ley a la situación concreta del sector.

En la mayoría de los convenios donde se aborda este tema, la referencia en el mayor número de los casos es a la situación de personas que estén en posesión de titulación universitaria. Son escasos los ejemplos donde queda recogido expresamente en el contenido del convenio, la extensión de este tipo de contratación a los titulados de formación profesional.

GRÁFICO 5. CONTRATOS EN PRÁCTICAS. CONVENIOS DE ÁMBITO ESTATAL



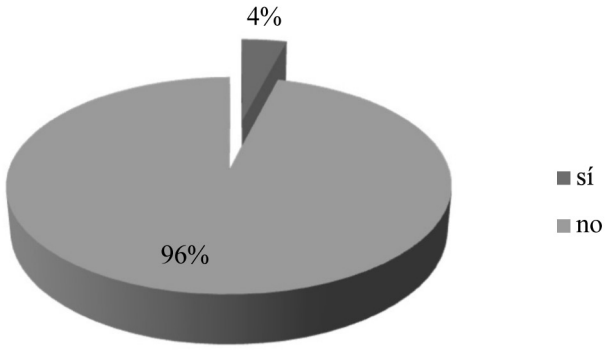
Fuente. Elaboración propia

Convenios de empresa

De los convenios de empresa analizados, solamente un 4% hace alguna referencia a los contratos en prácticas más allá de lo que expresa el Estatuto de los Trabajadores y el 96% no hace ninguna referencia a los mismos.

Es importante señalar que ésta es una modalidad de contratación muy utilizada por las empresas y la legislación otorga un papel importante a la representación legal de los trabajadores, lo que le da derecho a controlar este tipo de contrataciones y a hacer un seguimiento de las mismas. El hecho de tener una experiencia laboral real asociada a esta modalidad de contratación parece ser de gran interés, siempre y cuando el trabajador/a pueda realmente confrontar sus conocimientos, su "saber", con experiencias reales del mundo del trabajo, que le permitan alcanzar el "saber hacer" para completar su cualificación.

GRÁFICO 6. CONTRATOS EN PRÁCTICAS. CONVENIOS DE EMPRESA.



Fuente. Elaboración propia

3.1.4. BUENAS PRÁCTICAS

A continuación se incluyen algunos ejemplos de textos recogidos en los convenios de ámbito estatal y de empresa, que podrían ser considerados como buenas prácticas a la hora de redactar el capítulo referido a la contratación.

- **IV Convenio colectivo general de ferralla**

  Se detallan, los oficios y niveles dentro de la clasificación profesional establecida, para los que podrán ser suscritos este tipo de contratos.

  Asimismo se detalla que dicho contrato sólo podrá ser suscrito con personas que tengan entre 16 y 21 años, que no posean ninguna titulación para poder ser contra-

tados en prácticas, ni curso de formación profesional ocupacional homologado de la misma especialidad. En el texto del convenio se recoge cuándo y cómo debe ser realizada la formación teórica que la persona contratada deberá recibir y se dice expresamente que en el contrato deberá figurar el horario asignado a la formación.

- **Convenio colectivo estatal de empresas de reparto sin direccionar**

  En el texto del convenio se indica explícitamente que las personas contratadas bajo esta modalidad deberán realizar los cursos de formación acordados por la representación legal de los trabajadores y la empresa. No obstante, en caso de no haber representación legal de los trabajadores, el cumplimiento de esta obligación se encomienda a la comisión paritaria de seguimiento del convenio.

- **Convenio de jardinería**

  En el texto del convenio queda expresado que esta modalidad de contratación solo podrá ser utilizada con personas encuadradas en el grupo de oficios manuales y administrativos.
  El objeto de la formación que deberán recibir las personas contratadas bajo esta modalidad será aquel que les permita alcanzar los conocimientos necesarios para desarrollar adecuadamente las tareas que se requieren en el puesto de jardinero o de auxiliar administrativo, según el caso.

- **Convenio de bebidas envasadas**

  En el texto del convenio, aparece un cuadro donde se recogen todas las categorías profesionales y en dicho cuadro se anota para cuáles de ellas pueden ser suscritos los contratos de formación.
  También en el mismo texto, se establece que las personas que ejerzan las funciones de tutor de los contratados bajo esta modalidad podrán tener asignados un máximo de tres trabajadores.

- **Convenio de fabricación de helados**

  Se detalla en el texto del convenio la necesidad de contar con personal de oficios que puedan tutorizar a las personas contratadas en formación. En caso de no existir personal disponible para ejercer dicha función, por lo que se desprende del texto del convenio, no podrían suscribirse este tipo de contratos.

- **Convenio de empresas del comercio de flores y plantas**

  En el texto del convenio se especifica la categoría para la que será susceptible de formularse este tipo de contrato: auxiliar de floristería. Éste es uno de los ejemplos donde en el contrato se especifica una titulación no universitaria, para la que sí es posible suscribir contratos en prácticas. En este caso corresponde al título de Ciclo Formativo de Grado Medio. Asimismo en el texto del convenio están especificados los otros títulos de formación profesional para los que es posible suscribir contratos en prácticas.

3.2. ORGANIZACIÓN

La organización y dirección del trabajo corresponde y es facultad de la empresa, no obstante, podrá contar con la participación y opinión de la representación legal de los trabajadores para aquellos aspectos que estime de interés. Una buena organización del trabajo tiene por objeto conseguir mejorar los niveles de productividad en la empresa, utilizando para ello una mejor distribución y adecuación de los recursos humanos y materiales. Para alcanzar dicho objetivo será precisa la colaboración activa y responsable de todas las partes implicadas: la dirección y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

La representación legal de los trabajadores podrá jugar un papel de gran importancia en todos los procesos de organización, elaborando propuestas, emitiendo informes, etc. Todo ello redundará en la consecución de una mejora de la productividad y un mejor clima laboral.

3.2.1. LA FORMACIÓN EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Dentro de la organización de la empresa, uno de los aspectos más relevantes es la clasificación profesional. Según el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 22, se especifica que en el marco de la negociación colectiva de ámbito estatal o en el marco de la empresa, en colaboración con la representación legal de los trabajadores, se debe establecer el sistema de clasificación profesional por medio de categorías o grupos profesionales. Según dicho texto:

"Se entenderá por grupo profesional el que agrupa de forma unitaria aptitudes profesionales, titulaciones académicas y el contenido del trabajo a realizar. Dentro de un grupo profesional se podrán incluir diversas categorías profesionales y diferentes funciones. Asimismo, se establece que una categoría profesional

se considerará equivalente a otra, cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación".

Según el TRET, como hemos visto, se barajan tres elementos para construir los grupos profesionales: aptitudes, titulaciones y contenido del trabajo a realizar. Por lo que respecta a las aptitudes, éstas serán diferentes en función de las tareas a desarrollar por cada persona o grupo.

En el mundo del trabajo la aptitud hace referencia a las capacidades que una persona tiene para operar en una determinada situación. En función de las tareas a desarrollar, las capacidades que le van a ser exigidas serán diferentes: capacidad verbal, espacial, de razonamiento lógico, perceptiva, etc.

Por ello, será relevante hablar de aptitudes cuando se establezcan las clasificaciones profesionales en los diferentes convenios, especialmente si no se especifica qué tipos de aptitudes se valoran de manera prioritaria en cada grupo profesional.

Por lo que respecta a titulaciones académicas, en sentido estricto, se debe entender que es el título otorgado por una institución oficial de enseñanza a una persona que ha cubierto con aprovechamiento positivo el ciclo de formación y que dicho título le proporciona unos conocimientos determinados, que le capacitan para el desarrollo de la actividad profesional requerida en un puesto de trabajo.

En el sistema educativo los títulos se obtienen por la vía de los estudios universitarios: titulados superiores o titulados medios; y por la vía de la formación profesional: Ciclos Formativos de Grado Medio de Formación Profesional que conducen a la obtención del título de técnico y Ciclos Formativos de Grado Superior que conducen a la obtención del título de técnico superior.

Un tercer elemento que se tiene en cuenta para formar los grupos profesionales, y asignar cada persona a un grupo u otro, es el del contenido del trabajo a realizar. Se entiende que los dos elementos anteriores están íntimamente ligados a éste, ya que no se entendería pedir determinadas aptitudes, si no es en relación a algo, y este algo se entiende que es el contenido del trabajo a realizar, de igual modo que no se entendería solicitar una titulación en términos genéricos, sino en relación con la tareas a realizar.

Cuando se profundiza en el apartado de la clasificación profesional, hay convenios en los que se hace referencia al TRET y se determina que esta clasificación se realiza atendiendo a los factores de aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación; pero cuando se definen cada uno de los grupos, no se especifica ni qué tipo de aptitudes son necesarias para ese grupo, ni cuáles son las titulaciones exigibles. En muchos de los casos se habla de titulación académica superior o conocimientos equivalentes, algo que es difícil de medir y de identificar. En otros casos, se produce una gran confusión estableciéndose que las aptitudes son el resultado de la ponderación global de factores como: conocimientos, iniciativa/autonomía, capacidad de dirección, grado de independencia, responsabilidad, etc. Es decir, se mezclan elementos que sí son aptitudes, en términos de capacidades de una persona, con conocimientos y actitudes, que son otros factores de valoración. Por tanto, es preciso clarificar adecuadamente cada uno de los conceptos y sobre todo, que también cada uno de ellos se exprese en términos adecuados, en relación con el trabajo que se debe desarrollar, todo ello de la manera más objetiva y medible que se pueda, para evitar confusión y opacidad en este tema.

Actualmente la Ley 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional, define la cualificación profesional como *"conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral"*.

Si tomamos como referencia dicha Ley, en ella se definen las competencias como: *"el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo"*. Es decir, en la Ley los referentes son los conocimientos y las capacidades, al igual que en el TRET, si bien los primeros están entendidos en términos más amplios. En éste, los conocimientos se circunscriben a las titulaciones, mientras que en la Ley de las Cualificaciones se habla de que pueden ser adquiridos a través de diferentes vías, tanto formales como informales.

Las capacidades, en términos de aptitudes, se recogen igual que en el TRET, y por último en la Ley 5/2002 se establece que dichos conocimientos y capacidades permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo, es decir, en relación a la tarea que se debe desarrollar.

En la Ley 5/2002, las cualificaciones se organizan en familias profesionales y niveles. Así, se han definido 26 familias profesionales atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional de las ocupaciones y puestos de trabajo

detectados. También, se han definido cinco niveles de cualificación, de acuerdo al grado de conocimiento, iniciativa, autonomía y responsabilidad que se precisa para realizar la actividad laboral.

Cada una de las cualificaciones lleva asociada una competencia general en la que se definen brevemente los cometidos y funciones esenciales del profesional, así como el entorno en el que puede desarrollarse la cualificación, los sectores productivos correspondientes y las ocupaciones o puestos de trabajo relevantes a los que ésta permite acceder.

Cada cualificación se organiza en unidades de competencia. La unidad de competencia comprende las realizaciones profesionales, que describen los comportamientos esperados de la persona, estimables objetivamente por sus consecuencias o resultados, para poder considerarla competente en esa unidad.

También la Ley establece los criterios de realización, que expresan el nivel aceptable de la realización profesional para satisfacer los objetivos de las organizaciones productivas y por tanto, constituyen una guía para la evaluación de la competencia profesional. Por ultimo, dispone el contexto profesional, que determina con carácter orientador, los medios de producción, los productos y los resultados del trabajo, así como la información utilizada o generada y cuantos elementos similares se consideren necesarios para enmarcar la realización profesional.

Entendemos que la valoración de todos estos elementos podría ser de gran utilidad para establecer la clasificación profesional en cada uno de los sectores. No hay que olvidar que sería muy útil desarrollar una clasificación profesional atendiendo a criterios comunes en todos los sectores, utilizando para ello el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, ya que se trata de una herramienta común, que cuenta con el consenso de los representantes de los trabajadores y de los empresarios. Así, los sistemas de clasificación profesional establecidos darían una mayor transparencia a la organización del trabajo dentro de la empresa y tendrían para todos los trabajadores, independientemente del sector en el que desarrollen su actividad profesional, un referente común.

En el momento actual es difícil entender, en la mayor parte de los convenios, los criterios que se utilizan para asignar a cada persona a un determinado grupo profesional, puesto que la mayoría de ellos no explican adecuadamente los términos que manejan y, fundamentalmente, no lo hacen en relación a las funciones que se deben desempeñar.

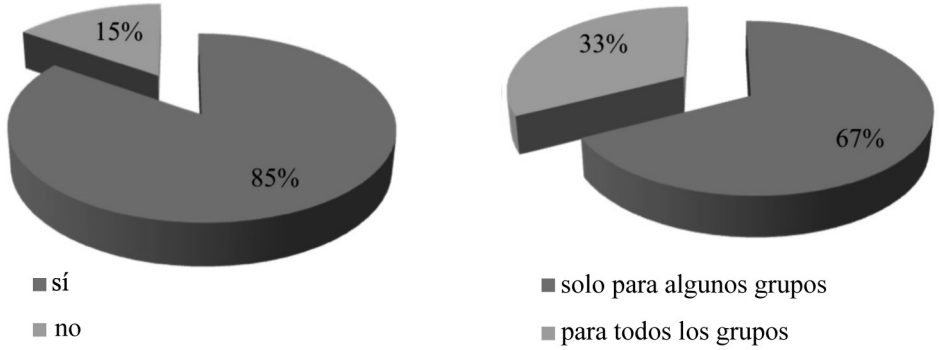
En muchos de los convenios analizados, vemos cómo se mezclan factores como las aptitudes y los conocimientos, ya que dentro de este grupo de las aptitudes, incluyen los conocimientos ("saber") y capacidades ("saber hacer"). No obstante, lo más relevante es que en cada uno de los grupos no se señala en qué medida se deben o no poseer cada uno de estos factores, o en qué medida se pondera cada uno en relación con la función asignada.

Clasificación profesional en los convenios de ámbito estatal

A través de la información recogida en el análisis de los convenios de ámbito estatal, el criterio usado para establecer los diferentes grupos profesionales no parece demasiado claro, y no hemos observado que se haga ninguna referencia al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, ni que se estén utilizando las definiciones establecidas en la Ley 5/2002, para establecer criterios de clasificación referenciados en la cualificación profesional. Igual sucede en los criterios que se establecen posteriormente para el encuadramiento del personal en cada uno de los grupos.

En los gráficos que a continuación se presentan, se puede ver que en el 84,78% de los casos se menciona la necesidad de estar en posesión de algún titulo universitario o de formación profesional y en el 15,21% no aparece ninguna referencia a la necesidad de poseer titulación. Ahora bien, de ese 84,78% de convenios donde se hace alguna mención a titulaciones necesarias, en el 67,39% sólo se hace para algunos grupos profesionales y no para todos. Por regla general dicha mención aparece en los grupos de las categorías más altas, donde se incluye el personal de dirección, etc., pero no así para el personal de producción. Es lógico pensar que para algunos puestos no se requiera titulación alguna, pero en estos casos lo que se debería decir es: *Formación. no se requiere ningún tipo de titulación*. Así se expresa por ejemplo, en el Convenio de perfumerías y afines.

GRÁFICO 7. REQUISITOS REFERIDOS A TITULACIONES EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. CONVENIOS DE ÁMBITO ESTATAL.



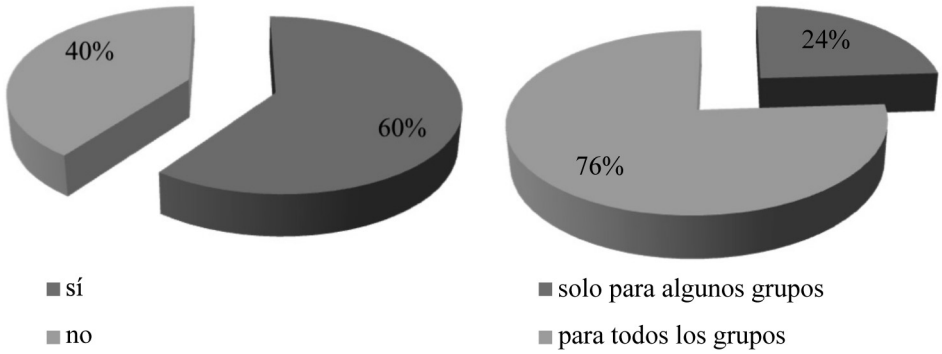
Fuente. Elaboración propia

Convenios de empresa

En los convenios de empresa revisados, no se ha encontrado ninguna referencia al Sistema Nacional de las Cualificaciones en los capítulos referidos a clasificación profesional. Existen referencias al término cualificación, pero no de acuerdo con la definición que se establece en la Ley de las Cualificaciones Profesionales. En muchos de los convenios se alude a la experiencia y cuando se habla de cualificación, se asocia con la necesidad de estar en posesión de algún título, ya sea universitario o de formación profesional.

De los 25 convenios de empresa analizados hemos encontrado una referencia a requisitos explícitos de titulación en el 60% de los casos, pero de ese porcentaje, el 28% de los casos lo hace explícitamente para unos grupos, mientras que para otros, no señala nada referido a la necesidad de estar en posesión de titulación alguna. Por otro lado, no se hace ninguna referencia, para ningún grupo profesional, en el 40% de los convenios analizados.

GRÁFICO 8. REQUISITOS REFERIDOS A TITULACIONES EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. CONVENIOS DE EMPRESA.



Fuente. Elaboración propia

A modo de resumen, podemos decir que las referencias a necesidades de estar en posesión de titulaciones, tanto universitarias como de formación profesional, son bastante débiles, ya que en todos los casos donde se requieren titulaciones, éstas pueden equipararse con experiencia profesional. Por otro lado, las referencias nunca son taxativas, ya que para algunos grupos se expresa el requerimiento, pero para otros no se indica que no se requerirá, por lo tanto queda abierta la posibilidad de contratar gente muy cualificada, en detrimento de otras personas, para puestos que realmente no requieren esas titulaciones. Y finalmente, los requisitos de carnés específicos no son explícitos en la clasificación profesional.

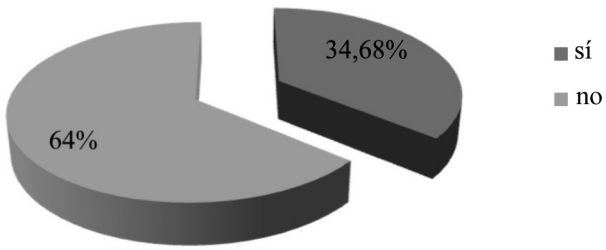
3.2.2. REQUISITOS REFERIDOS A CARNÉS PROFESIONALES

Convenios de ámbito estatal

Existen muchas profesiones en las que es preciso estar en posesión de determinados carnés profesionales para poder ejercerlas. No obstante, en la revisión realizada de los convenios colectivos, no aparecen excesivamente registrados los requerimientos, en términos de exigencia, de estar en posesión de determinados carnés profesionales, más allá de los relacionados con el permiso de conducir en algunos convenios y del de conductor de carretillas.

En el 64,13 % de los casos no se hace ninguna referencia a la necesidad de estar en posesión de algún tipo de carné profesional, mientras que sí aparece en el 34,68%.

GRAFICO 9. REQUERIMIENTOS DE CARNÉS PROFESIONALES EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. CONVENIOS DE ÁMBITO ESTATAL.



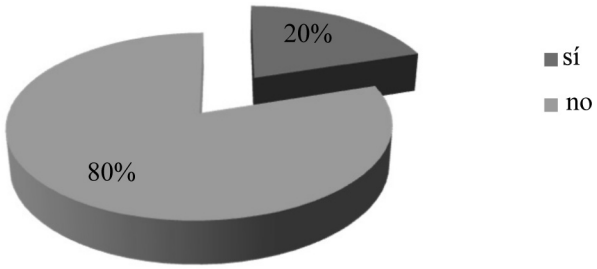
Fuente. Elaboración propia

No obstante, algunos convenios recogen la obligatoriedad de estar en posesión de ciertos carnés profesionales, pues está determinado por ley, como es el caso de la seguridad privada.

Convenios de empresa

Respecto a la mención de la necesidad de estar en posesión de algún tipo de carné profesional, la situación no es muy diferente de la encontrada en el análisis de los convenios de carácter estatal. En los convenios de empresa, un 80% de los casos no hace ninguna referencia explícita a la necesidad de poseer algún tipo de carné, en el 20% de los casos sí se requiere para estar encuadrado en un determinado grupo profesional.

GRAFICO 10. REQUERIMIENTOS DE CARNÉS PROFESIONALES EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. CONVENIOS DE EMPRESA.



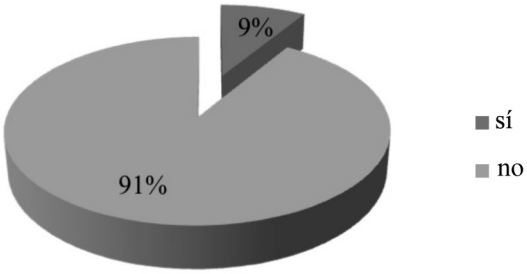
Fuente. Elaboración propia

3.2.3. EL CASO DEL PERSONAL DEL GRUPO DE ADMINISTRACIÓN

Dado que el grupo profesional de personal de administración aparece en todos los convenios analizados, ya sean de empresa o de ámbito estatal, parece interesante analizar en profundidad qué sucede con la clasificación profesional de las personas que están encuadradas en dicho grupo.

Cuando se analiza en la clasificación profesional, los requerimientos acerca de algún tipo de titulación son casi inexistentes. Hay que señalar que este grupo suele contener bastantes niveles diferenciados, no obstante en el 91,30% de los casos no se hace referencia a la necesidad de estar en posesión de ningún tipo de título para ninguno de los niveles. Sólo en el 8,70% se refiere expresamente a la necesidad de poseer alguna titulación y suele corresponder al nivel más alto del grupo. No obstante, sí que se hace mención expresa de la experiencia profesional.

GRÁFICO 11. GRUPO DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN. CONVENIOS DE ÁMBITO ESTATAL.



Fuente. Elaboración propia

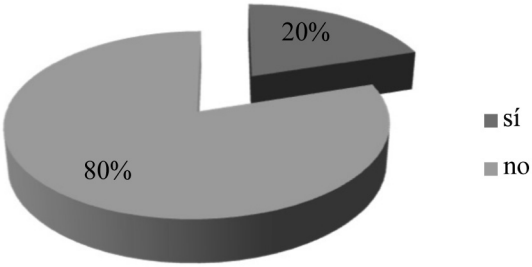
El gráfico refleja claramente lo que se ha comentado anteriormente. Para éste, a pesar de ser un grupo profesional que se mantiene en todos los convenios, en muy pocos casos se indica la necesidad de poseer alguna titulación.

No se ha encontrado en ninguno de los convenios analizados ninguna referencia a las cualificaciones profesionales establecidas por el INCUAL (Instituto Nacional de las Cualificaciones), para este grupo son suficientes las que ya están establecidas y publicadas, como se verá mas adelante.

Curiosamente, en la oferta de formación profesional, tanto Formación para el Empleo como Formación Inicial, ésta es una familia profesional muy demandada por la población que cursa estudios de Formación Profesional, aunque el reflejo en el mundo productivo no parece relacionarse con el sistema de formación. Si nos atenemos a los análisis realizados, podemos decir que para trabajar en este grupo profesional raramente se va a exigir un título de los ofertados en los Sistemas de Formación Inicial o un Certificado de Profesionalidad de los ofertados en el Sistema de Formación para el Empleo.

En el caso de los convenios de empresa la situación es similar, en el 20% de los casos sí se hace mención a titulaciones referidas a formación profesional en dicho grupo, pero en un 80% no se menciona para el grupo de administración nada relacionado con titulaciones.

GRÁFICO 12. REFERENCIAS A TITULACIONES EN EL GRUPO DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN. CONVENIOS DE EMPRESA.



Fuente. Elaboración propia

Hasta el momento, el INCUAL tiene establecidas dentro de esta familia profesional las siguientes cualificaciones:

TABLA 1. CUALIFICACIONES ESTABLECIDAS EN LA FAMILIA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN.

CUALIFICACIÓN	NIVEL	CÓDIGO
Operaciones auxiliares de servicios administrativos generales	1	ADG305_1
Operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos	1	ADG306_1
Actividades administrativas de recepción y relación con el cliente	2	ADG307_2
Actividades de gestión administrativa	2	ADG308_2
Gestión contable y de auditoría	3	ADG082_3
Administración de recursos humanos	3	ADG084_3
Gestión financiera	3	ADG157_3
Asistencia a la dirección	3	ADG309_3
Comercialización y administración de productos y servicios financieros	3	ADG311_3

Fuente. Base de datos del INCUAL

Para cada una de estas cualificaciones se establecen y exponen las competencias necesarias, así como el entorno profesional en el que se pueden desarrollar. Este entorno profesional es perfectamente reconocible en todos y cada uno de los convenios analizados, pero en términos de requisitos de formación, en la práctica totalidad de los convenios, se refieren exclusivamente a los conocimientos adquiridos a lo largo de la experiencia profesional. Curiosamente, en algunos de los convenios analizados, se establecen los contratos de formación para la adquisición de los conocimientos requeridos para el puesto de auxiliar administrativo.

Es necesario mencionar que el acceso a dichas cualificaciones está establecido por la Ley de los Títulos del Ministerio de Educación, por lo que sería necesario recoger la existencia de dichas titulaciones en los convenios colectivos con el fin de dar mayor transparencia a la clasificación profesional de las personas que pertenecen a este grupo.

3.2.4. BUENAS PRÁCTICAS

- **Convenio de Telefónica Móviles**

El convenio de Telefónica Móviles especifica para cada uno de los grupos profesionales que establece la formación requerida y hace una aclaración respecto a las nuevas incorporaciones:

"Para nuevas incorporaciones será imprescindible que los titulares de los puestos se encuentren en posesión de una titulación oficial equivalente a técnico especialista de segundo grado/formación profesional de segundo grado, o conocimientos equivalentes a criterio de la empresa"

Este párrafo, que parece adecuado, introduce al final un elemento de confusión ya que al decir: "o conocimientos equivalentes a criterio de la empresa", vuelve a haber dificultad para saber qué son esos "conocimientos equivalentes".

- **Convenio de Bimbo**

Establece un grupo de mecánicos de mantenimiento, pero especifica claramente en el texto del convenio cuáles son las titulaciones requeridas, incluso las especialidades que serán demandadas: "oficiales de 1ª de mantenimiento se requiere: FP II, eléctrico o mecánico. Especialidad máquinas eléctricas, o automatismos industriales, o frío industrial"

Convenio estatal de perfumerías y afines

En este convenio se hace una definición de competencia que es muy similar a la que establece la Ley 5/2002. No obstante, definen otras, como son las competencias en relaciones humanas y las competencias directivas, que estarían más en el ámbito de otras competencias transversales de las que también habla la Ley 5/2002. Sin embargo, lo significativo de este convenio es que, como veremos a continuación, para cada uno de los grupos profesionales se establece qué tipo de competencias son requeridas y cuáles no.

Artículo 18. Definición de los grupos profesionales.

Los grupos profesionales agrupan las diversas tareas, actividades y funciones que se realizan en la industria de perfumería y afines, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se puedan dividir las empresas.

Dichas divisiones orgánicas funcionales pueden ser:

a) Administración.
b) Producción (investigación, fabricación, control de calidad, mantenimiento).
c) Comercial (marketing, técnico-comercial, ventas).
d) Distribución.
e) Servicios Generales.
f) Recursos Humanos-Relaciones Laborales.

1 Definición de factores para la clasificación profesional.

I. Competencia. Conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial.
1. Competencia técnica. Competencia requerida por la complejidad de las funciones y que se concreta en procedimientos prácticos, técnicos, conocimientos y experiencia.
a) Formación. Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica.
b) Especialización. Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

c) Experiencia práctica. Considera el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

2. Competencia directiva. Competencia requerida por la amplitud de la gestión con que el puesto se enfrenta para integrar, coordinar y controlar recursos, actividades, funciones, grupos y objetivos distintos.

3. Competencia en relaciones humanas. Competencia requerida para lograr resultados a través de otros, mediante la motivación e influencia en las personas de dentro y/o fuera de la organización.

II. Cometido-iniciativa. Calidad y autonomía del pensamiento requerido por el puesto para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se le presenten (utilización de la competencia), así como la mayor o menor dependencia de directrices o normas.

III. Responsabilidad. Condición para responder por las acciones y decisiones y sus consecuencias. Implica libertad para actuar con el nivel de autonomía de decisión y acción, dado al puesto de trabajo para el logro de sus resultados.

Notas aclaratorias

1. La clasificación contenida en el presente artículo se realizará por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y por las actividades básicas más representativas desarrolladas y se deberá tener presente al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o del área o unidad productiva en que se desarrolla la función.

Grupo profesional 1: nivel primario.

I. Competencia

Competencia técnica:

Formación: estudios primarios.

Especialización: ninguna.

Experiencia práctica: período mínimo de adaptación (hasta un mes).

Competencia directiva: no se necesita.

Competencia en relaciones humanas: no se necesita. Convivencia y trato normal con los demás.

II. Cometido-iniciativa: trabajos simples, repetitivos, que no requieren de un período de adiestramiento, bajo reglas o instrucciones claras y detalladas.

III. Responsabilidad: la ejecución del trabajo está sujeta a supervisión y dependencia directa y próxima. Las consecuencias de los errores no intencionados tienen poca influencia en los procesos y son fácilmente detectables y subsanables.

Actividades tipo o principales:
Operaciones elementales con máquinas sencillas.
Efectuar recados, llevar o recoger correspondencia o paquetería sin gestiones complejas.
Actividades manuales en acondicionado y/o envasado, o empaquetado y/o embalado.
Servicios auxiliares de línea, tales como alimentación de materia prima, material de envase y retirada de productos terminados.
Tareas elementales de recuperación.
Operaciones de carga y descarga manuales o con medios mecánicos simples.
Tareas de limpieza en general e incluso de maquinaria y otros enseres.
Tareas elementales en cualquier proceso.
Cualquier otra análoga que responda a los factores generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.
Ejemplos/referencias (nota aclaratoria 4): botones, recadero, limpiador/a, mozo, peón, etc.

Grupo profesional 2: nivel básico.

I. Competencia
Competencia técnica:
Formación: estudios básicos, equivalentes a Graduado Escolar.
Especialización: ninguna.
Experiencia práctica: la destreza y habilidad necesaria se alcanzan entre 2 y 6 meses.
Competencia directiva: no se necesita.
Competencia en relaciones humanas: no se necesita. Convivencia y trato normal con los demás.

II. Cometido-iniciativa: familiaridad con trabajos rutinarios estandarizados, pudiendo implicar el uso de herramientas, máquinas u otros medios sencillos generalizados y no complejos.

III. Responsabilidad: la ejecución del trabajo está sujeta a supervisión y dependencia próxima y a rutinas e instrucciones estables y conocidas. Las consecuencias

de los errores no intencionados tienen poca influencia en los procesos y son fácilmente detectables y subsanables.

Grupo profesional 3: nivel cualificado.

I. Competencia
Competencia técnica:
Formación: estudios básicos, equivalentes a Graduado Escolar, completados profesionalmente por una formación específica en algún proceso, o Formación Profesional FP-1.
Especialización: conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales cuya ejecución es repetitiva.
Experiencia práctica: la habilidad sistemática que se requiere se puede obtener entre 6 meses y 1 año
Competencia directiva: no se necesita.
Competencia en relaciones humanas: no se necesita, salvo en puestos comerciales. Convivencia y trato normal con los demás.

II. Cometido-iniciativa: pericia en procedimientos o sistemas que pueden incluir destreza en el uso de máquinas, equipos o métodos complejos.

III. Responsabilidad: la ejecución del trabajo está sujeta a instrucciones, prácticas y procedimientos estandarizados, con supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados.

Grupo profesional 4: nivel oficialía.

I. Competencia
Competencia técnica: formación: equivalente a BUP o FP-II.
Especialización: conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales a nivel desarrollado
Experiencia práctica: la habilidad sistemática que se requiere se puede obtener entre 1 y 3 años.
Competencia directiva: no se necesita.
Competencia en relaciones humanas: no se necesita, salvo en puestos comerciales. Convivencia y trato normal con los demás.

II. Cometido-iniciativa: pericia en oficios, procedimientos o sistemas a nivel desarrollado.

III. Responsabilidad: la ejecución del trabajo está sujeta a instrucciones, prácticas y procedimientos establecidos, con supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados, y con cierto nivel de autonomía.

Grupo profesional 5: nivel Especialistas y/o Mandos Intermedios.

I. Competencia
Competencia técnica:
Formación: equivalente a BUP o FP-II, completada por una formación desarrollada en algún procedimiento avanzado.
Especialización: conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales a nivel avanzado.
Experiencia práctica: la habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a 3 años.
Competencia directiva: si se da en el puesto, es el primer grado de mando en una Organización, a nivel de supervisión de tareas o actividades (a veces, «primus inter pares»).
Competencia en relaciones humanas: exigencia a un primer nivel de capacidad en las relaciones humanas de motivar a los colaboradores.

II. Cometido-iniciativa: pericia en oficios, procedimientos o sistemas a nivel avanzado.

III. Responsabilidad: la ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas claramente definidas.

Grupo profesional 6: nivel profesionales y/o Jefaturas Sección.

I. Competencia
Competencia técnica:
Formación: equivalente a Formación Académica de Grado Medio, completada por una formación específica en alguna especialidad funcional.
Especialización: conocimientos sobre un oficio a nivel de dominio o de procedimientos funcionales.
Experiencia práctica: la habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a 5 años.

*Competencia directiva: si se da en el puesto, es el primer grado de mando en una Organización, a nivel de integración, coordinación y supervisión de tareas o activi*dades homogéneas o heterogéneas.

Competencia en relaciones humanas: exigencia a un primer nivel de capacidad en las relaciones humanas para motivar a los colaboradores.

II. Cometido-iniciativa: suficiencia en actividades profesionales especializadas que lleva consigo la comprensión de sus principios y prácticas.

III. Responsabilidad: la ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas claramente definidas.

Como se ha podido ver, para cada uno de los grupos profesionales define las competencias exigibles, las aptitudes en términos de capacidades y siempre en relación con las funciones del puesto. Aún podrían precisarse más algunos de los requerimientos, sobre todo cuando se habla de equivalencias a la formación que se describe, sería preciso especificar más qué tipo de formación es la que se considera equivalente.

3.3. FORMACIÓN

Los enunciados que introducen este capítulo, prácticamente en todos los convenios, consideran la formación como un elemento estratégico para mejorar la competitividad de las empresas, así como un elemento clave para favorecer el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras. También en los enunciados generales se reconoce el papel que debe jugar la mejora de las competencias de los trabajadores y trabajadoras para garantizar la competitividad de las empresas y ,por ello, se estima que la formación debe ser el instrumento decisivo para adaptar las competencias profesionales de los recursos humanos, a las necesidades que tienen las empresas para garantizar con éxito sus procesos de modernización, sus estándares de calidad y su necesidad de producir más y mejor. Asimismo, la formación se considera una herramienta fundamental para facilitar la movilidad interna y externa de los recursos humanos, favoreciendo el cambio y el mejor y mayor acceso al empleo de los trabajadores y trabajadoras.

El Estatuto de los Trabajadores recoge el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a la promoción y formación profesional en el trabajo. Este derecho se

refuerza en relación a los menores de 18 años y a aquellas personas que tienen un contrato a tiempo parcial. Asimismo, se establece que en el marco de la negociación colectiva, se deben implantar medidas de acción positiva para favorecer la realización de acciones formativas de las personas del sexo menos representado en el sector, y a facilitar la realización de cursos de formación al personal que se encuentra en excedencia por cuidado de hijos o familiares.

El Estatuto de los Trabajadores plantea el derecho a asistir a exámenes y preferencia para elegir turno de trabajo, cuando sea posible, para facilitar la realización de estudios, así como permisos de formación o perfeccionamiento profesional, etc.

La Ley de Empleo considera la formación como parte de las políticas activas y como tal, se vincula a la política económica y a las necesidades del mercado de trabajo.

El 7 de febrero de 2006, el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales suscribieron el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, cuyos fines, principios y ejes, se recogieron posteriormente en el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo por el que se regula el Sistema de Formación para el Empleo, con objeto de promover la formación entre trabajadores y empresarios, y convertir el aprendizaje permanente, en nuestro país, en un elemento fundamental, no sólo para la competitividad y el empleo, sino también para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras. Asimismo, dicho Real Decreto, concreta tanto en el ámbito estatal como autonómico, las vías de financiación de la formación, en función de las distintas necesidades; la participación de los Agentes Sociales en la definición de la formación, y especialmente, el derecho a la formación de los trabajadores, tanto en el marco de la empresa como en cualquier otro; así como el derecho de la representación legal de los trabajadores a negociar e intervenir en el ámbito interno de la empresa en todos los aspectos relacionados con la formación.

El tratamiento de estos derechos en la negociación colectiva es fundamental para que se conviertan en derechos regulados y consolidados. CCOO creemos que la negociación colectiva debe articular, en los distintos ámbitos, los derechos e instrumentos previstos en la legislación vigente, para mejorarlos en lo posible y ampliar la participación en la formación de los trabajadores y trabajadoras.

Es importante señalar que el ejercicio de este derecho a participar en los aspectos referidos a la formación en las empresas, se expresa por dos vías. Por un lado, en la negociación colectiva sectorial, a través de las comisiones paritarias sectoriales establecidas, donde se puede intervenir organizando y planificando la oferta más

adecuada para el sector; y por otro, haciendo el seguimiento de la ejecución de las acciones formativas solicitadas por las empresas y de la participación en condiciones de igualdad de todos los trabajadores y trabajadoras, así como el seguimiento de la formación que se imparte a las personas contratadas bajo la modalidad de contratos de formación, de los permisos individuales de formación, etc. Sin que todo esto eluda el derecho de la representación legal de los trabajadores en las empresas, a proponer acciones formativas y a desarrollarlas, de acuerdo con las prioridades establecidas por las comisiones paritarias sectoriales.

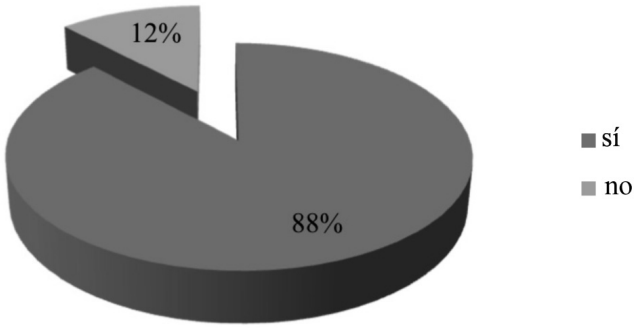
3.3.1 FORMACIÓN CONTINUA

Convenios de ámbito estatal

En el análisis de los convenios de ámbito estatal, encontramos que el 88% de ellos se refiere a la formación en la empresa, con mayor o menor profundidad. En el 12% de los casos no se hace ninguna referencia a formación. El tratamiento de este apartado en los diferentes convenios es muy desigual, aunque en la mayor parte de los casos se alude a los principios y objetivos que debe cubrir la formación continua, así como a los acuerdos firmados y a la legislación que regula dicha formación.

Pero, a pesar de enunciar estos principios y objetivos, posteriormente, en la mayor parte de los convenios no se trasladan éstos a la situación de la empresa de forma operativa y tampoco exponen cómo la legislación debe articularse en el seno interno de la empresa, sino que se deja a las pautas que marquen las comisiones paritarias sectoriales, sin trasladar los acuerdos de dichas comisiones a la situación que se vive en la empresa.

GRÁFICO 13. LA FORMACIÓN CONTINUA. CONVENIOS DE ÁMBITO ESTATAL.



Fuente. Elaboración propia

Como se puede ver, las referencias en los convenios nacionales a los temas de formación continua son muy numerosas (88%), pero cuando se profundiza para conocer en qué medida dichos acuerdos son operativos en la empresa, la situación es diferente.

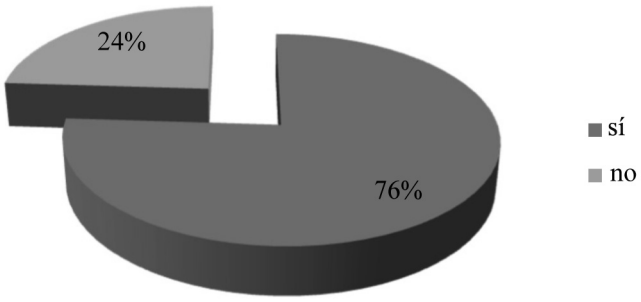
En el gráfico anterior se reflejan cuántos son los convenios que se refieren a formación continua, es decir, en qué medida en el texto del convenio se habla de la formación continua y si se hace referencia a los acuerdos de formación, así como al papel que juegan o no, las comisiones paritarias sectoriales. También se observa que el 88% de los convenios menciona estos aspectos. Aunque, como se comprobará más adelante, hemos considerado que referirse a los acuerdos y a la importancia de la formación continua no es suficiente, si no se abordan otros aspectos que son los que darán lugar a una correcta aplicación de dichos acuerdos, con garantías de transparencia y de eficacia en la empresa. En este sentido, solamente el 34,79% profundizan y trasladan, en mayor o menor medida, los contenidos de los acuerdos a la situación concreta de las empresas y en el 65,21% de los casos la formación se queda en los enunciados, sin aclarar cómo debe ser articulada dentro de las empresas.

Convenios de empresa

En los convenios de empresa analizados la situación es diferente a la anterior; el apartado de formación continua se recoge en el convenio, pero posteriormente, en

más ocasiones hay un desarrollo mayor de los aspectos de formación de manera operativa. En el 76% de los casos se recoge el capítulo referido a formación continua y en el 24% no se hace ninguna referencia en el texto del convenio. También el porcentaje de convenios que desarrollan en profundidad los apartados referidos a la formación dentro de la empresa es mayor que en el caso anterior, en un 68% de ellos aparece tratado el tema de formación de manera más amplia.

GRÁFICO 14. LA FORMACIÓN CONTINUA. CONVENIOS DE EMPRESA.



Fuente. Elaboración propia

3.3.2. FORMACIÓN CONTINUA DESARROLLADA DENTRO DEL CONVENIO

Cuando hablamos de cómo se aborda el tema de la formación continua de manera operativa en el texto del convenio, nos estamos refiriendo a en qué medida los textos de los acuerdos se trasladan al contenido del convenio, para abordar y reflejar de forma precisa aquellos aspectos que son necesarios para que verdaderamente se incorpore una adecuada política de formación y reciclaje de los trabajadores y trabajadoras de la empresa. En este sentido, hemos analizado aspectos como los referidos a los tiempos dedicados a la formación, es decir, en qué medida dentro del convenio, se establece el tiempo de formación como parte de la jornada laboral. Se han analizado también los aspectos referidos a los permisos de formación con reserva de puesto de trabajo y la adaptación de la jornada para permitir a las personas acceder a cursos para mejorar su cualificación profesional. Asimismo se han analizado aspectos como la consideración de la formación recibida por un trabajador para optar a promociones y ascensos, a vacantes de otras categorías y otros grupos profe-

sionales, y en qué medida se establecen pluses por cualificaciones específicas. El otro aspecto analizado en este apartado es la consideración que se hace en los convenios de los permisos individuales de formación.

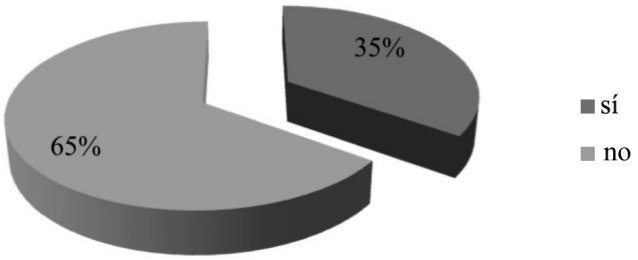
Se ha podido observar, que a pesar de que un alto porcentaje de los convenios hacen referencia a formación continua, a los acuerdos, a los criterios que establezcan las comisiones paritarias sectoriales, etc., y se hace un enunciado de principios y objetivos que debe cubrir esta formación, en el texto del convenio no se describen los procedimientos y mecanismos que podrían permitir de manera efectiva la aplicación de los mismos a las necesidades de trabajadores y trabajadoras de cada una de las empresas que son afectadas por dichos convenios.

Convenios de ámbito estatal

Decimos que no siempre en el texto del convenio se expresan debidamente todos los aspectos relativos a la formación. Sólo en el 33,7% de los convenios colectivos de ámbito estatal analizados, se recogen adecuadamente todos aquellos aspectos que posibilitarán a la empresa, desarrollar una política de formación clara y transparente para todos los trabajadores y trabajadoras. En un 63,04% de los casos, aunque se enuncia el apartado de formación, lo único que aparece en el convenio es una referencia a los acuerdos, sin aplicar adecuadamente dichos acuerdos en el interior del sector. En la mayor parte de las ocasiones, se establece que en los temas de formación se seguirá lo dispuesto en los acuerdos y lo que establezcan las comisiones paritarias sectoriales.

En el primer gráfico hemos visto que en el 88% de los convenios existe un capítulo de formación continua, es decir, se habla de formación, pero cuando analizamos los aspectos que se describen relativos a la formación continua y si se profundiza y desarrollan los acuerdos, adaptándolos a la situación del sector del que se trate, vemos que sólo se aborda de forma más profunda el tema de formación en un 34,79% de los casos; es lo que presenta el gráfico siguiente con el epígrafe: formación continua dentro del convenio.

GRÁFICO 15. FORMACIÓN CONTINUA DESARROLLADA DENTRO DE LOS CONVENIOS DE ÁMBITO ESTATAL.



Fuente. Elaboración propia

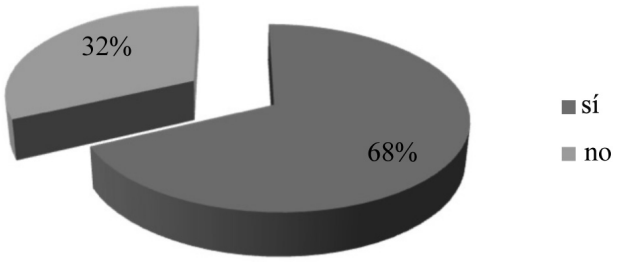
En un 65% de los casos, el texto del convenio se limita a enunciar que los firmantes se adhieren a los acuerdos de formación continua y las directrices que marquen las comisiones paritarias. Creemos que esto no garantiza la apuesta por una política de formación continua, en la línea de lo que se ha marcado por los acuerdos alcanzados entre los interlocutores sociales.

Formación continua desarrollada dentro de los convenios de empresa

En los convenios de empresa, la situación es diferente a los de ámbito estatal. En el 68% de los convenios analizados el apartado de formación está desarrollado, ya que se fijan los procedimientos y los requisitos que se establecerán para llevar a cabo los planes de formación dirigidos a los trabajadores y trabajadoras de la empresa y sólo en un 32% no se establecen procedimientos ni desarrollo específico de dicho apartado.

El hecho de referirse a una sola empresa con condiciones homogéneas parece que favorece el poder desarrollar adecuadamente los procedimientos y requisitos para implantar una política de formación adecuada. No obstante, no debemos olvidar que los convenios de ámbito estatal permiten firmar acuerdos en el interior de la empresa, que desarrollen aquellos aspectos que quedan enunciados en el marco del convenio estatal, por ello es importante que en el articulado del convenio queden desarrollados todos los aspectos.

GRÁFICO 16. FORMACIÓN CONTINUA DESARROLLADA DENTRO DE LOS CONVENIOS DE EMPRESA.



Fuente. Elaboración propia

3.3.3. BUENAS PRÁCTICAS

En algunos convenios, se insta desde el convenio estatal a constituir una comisión de formación en la empresa, para que desde dicha comisión se articulen todos los procedimientos necesarios para desarrollar una política adecuada de formación.

- **Convenio del azúcar**

Artículo 44. *Creación de una Comisión de Formación en todas las empresas para elaborar los planes y hacer el seguimiento.*

- **Convenio de Industrias de conservas de pescado**

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de que se aborde la formación profesional en el sector como instrumento más significativo para conseguir el asentamiento del mismo. A estos efectos, las partes firmantes consideran necesario: *Realizar estudios de carácter prospectivo respecto a las necesidades formativas. Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. Promover acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles. A los efectos anteriores se constituirá una comisión paritaria de formación de entre los componentes de la comisión interpretativa del convenio.*

En otros convenios se desarrollan en profundidad los apartados referidos a la formación, desde el texto del mismo convenio. Algunos ejemplos:

- **Convenio de Seguros Privados**

La acción formativa en el Sector de la Mediación en Seguros privados responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el perfeccionamiento en el trabajo, a través del permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales, y favorecerá la promoción del personal a efectos del sistema de Clasificación Profesional y de la estructura retributiva. La formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, favorecerá la promoción del personal y será elemento referencial, en los términos que se señalan en los artículos correspondientes del presente Convenio, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva. La formación se dirigirá a: profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de las Empresas.

b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.

c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la Empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.

d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.

e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.

f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de las Empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

- **Convenio de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios**

En el artículo 43, se fijan los objetivos que debe cubrir la formación continua. Deja a la Paritaria sectorial el fijar las prioridades. Establece que la formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la Comisión Sectorial de Formación. Asimismo, se expresa que los planes financiados por las propias empresas se desarrollarán a través de conciertos con centros oficiales o reconocidos.

Las empresas facilitarán el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades de formación...

El personal de la empresa, y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al Plan de Formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de su competencia. En el contenido del convenio se expresa que tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso.

- **Empresas de ingeniería**

Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

Las empresas que obtengan fondos públicos especialmente para la formación, deberán disponer obligatoriamente de un comité de formación, que participará en la elaboración del plan anual que realice la Dirección de la empresa con dichos fondos para la formación de los trabajadores.

- **Convenio de transporte sanitario**

…Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo General tienen derecho a que se facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector. En concreto, para la obtención del permiso de conducir BTP por los Ayudantes de conductor camilleros, y en general, para el título de Graduado Escolar, de Formación Profesional de primer y segundo grado, de Diplomaturas o Licenciaturas universitarias.

- **V Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal**

……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, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad, y su contenido guarde relación con el puesto de trabajo. Se definen los objetivos que deberá cubrir la formación profesional y entre otros se señala: homologar las certificaciones acreditativas de la

formación continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad. Los planes de formación profesional se financiarán a través de los siguientes cauces:

1. Los planes de formación aprobados por la comisión sectorial de formación del convenio que se desarrollen en virtud del IV Acuerdo nacional de formación continua. Las empresas, grupos de empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, afectadas por el presente convenio colectivo podrán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho acuerdo.
2. Los planes de formación organizados por las asociaciones firmantes del convenio en colaboración con la comisión sectorial para la formación. Las empresas estarán obligadas a facilitar el acceso del personal a estos cursos.

3.4. PERMISOS Y LICENCIAS

El Estatuto de los Trabajadores recoge el derecho de los trabajadores a disfrutar de permisos para concurrir a exámenes y a poder elegir turno de trabajo, siempre que sea posible, para cursar en las mejores condiciones, estudios que les permitan conseguir un título oficial. No obstante, además de éste, los acuerdos de formación continua recogen el derecho de los trabajadores a disfrutar de un permiso individual de formación para cursar estudios oficiales que les permitan mejorar su cualificación profesional, y en las empresas se pueden establecer acuerdos que hagan extensible este derecho para asistir a otro tipo de formación no oficial, pero de interés para la empresa y el trabajador.

3.4.1. PERMISOS RETRIBUIDOS

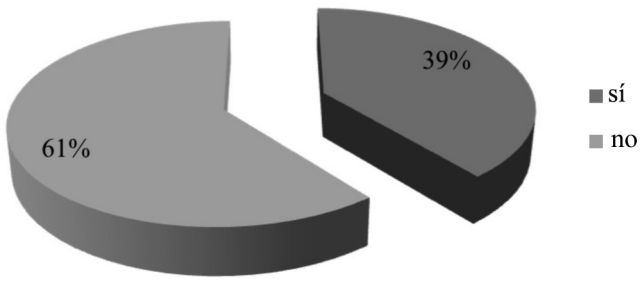
En el análisis realizado en los convenios, no parece que este epígrafe esté tratado con mayor profundidad que lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, desarrollando aspectos que permitan compatibilizar y hacer factible el que los trabajadores y trabajadoras puedan solicitar un permiso retribuido para asistir a acciones o eventos que tengan que ver con el desarrollo de sus competencias profesionales, más allá de la asistencia a exámenes.

Convenios de ámbito estatal

En los convenios de ámbito estatal analizados, el 39,13% de los casos establece condiciones para disfrutar de permisos remunerados para acceder a exámenes o cursos de formación, que están por encima de lo que recoge el Estatuto de los Trabajadores. El 60,85% se atiene exclusivamente a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Éste es un aspecto que debería ser contemplado para ampliar el derecho, no sólo a estudios oficiales, sino a otro tipo de formación no reglada, que requiera de horas presenciales para cursar las acciones formativas. Es el caso de los Certificados de Profesionalidad establecidos por la Administración Laboral, cuyo mayor porcentaje de horas requiere que se realicen de manera presencial, por lo tanto, este derecho debería ampliarse de manera expresa para acudir a los exámenes que se realicen y poder disfrutar de permisos para cursar módulos específicos de formación.

GRÁFICO 17. PERMISOS Y LICENCIAS EN LOS CONVENIOS DE ÁMBITO ESTATAL

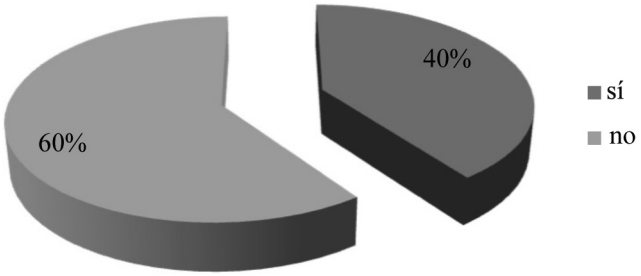


Fuente. Elaboración propia

Convenios de empresa

Los convenios de empresa analizados recogen en el 40% de los casos, el aspecto referido a permisos y licencias para la realización de estudios por encima de lo que recoge el Estatuto de los Trabajadores, pero en el 60% se limitan a expresar lo que establece el mismo.

GRÁFICO 18. PERMISOS Y LICENCIAS EN LOS CONVENIOS DE EMPRESA.



Fuente. Elaboración propia

3.4.2. PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN

Según establece el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, el Permiso Individual de Formación (PIF): es el que la empresa autoriza a un trabajador, previa solicitud de éste, para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal. La denegación de la solicitud del permiso deberá estar motivada por razones organizativas o de producción y deberá ser comunicada al trabajador. La duración máxima de dicho permiso se establece en 200 horas anuales.

El establecimiento de los permisos individuales de formación fue un gran avance en los acuerdos de formación continua, pero no parece que estén siendo un instrumento suficientemente usado por los trabajadores, lo que indica que se requiere un mayor esfuerzo por difundir este derecho y hacer posible la utilización del mismo a todos los trabajadores y trabajadoras.

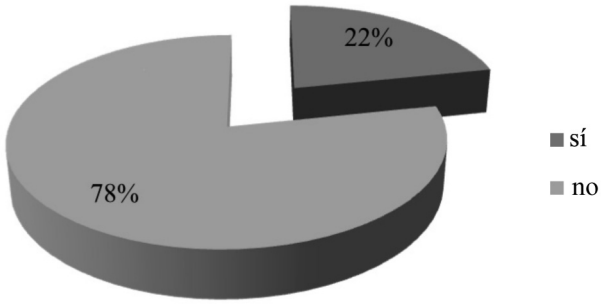
Los permisos individuales son el instrumento que permite a las personas que están cursando estudios, poder dedicarse plenamente a ellos durante un periodo de tiempo y concluirlos con éxito. Además, la extensión de los permisos individuales de formación, para la realización de los estudios correspondientes a los certificados de profe-

sionalidad, puede ser una herramienta idónea para un buen número de personas que se decidan a efectuar los estudios pertinentes para alcanzar estos certificados. Por ello, debe contemplarse de una forma más desarrollada en los convenios para que todas las trabajadoras y trabajadores tengan la información adecuada y se incentive el uso de dichos permisos.

Convenios de ámbito estatal

En los convenios de ámbito estatal analizados, solamente se recoge en el texto el derecho de los trabajadores a solicitar el Permiso Individual de Formación en el 21,74% de los casos, y en el 78,26% no se menciona en todo el texto del convenio la existencia de esta posibilidad. Si tenemos en cuenta que los convenios analizados son aquellos firmados a partir del 2006, parece que el permiso individual de formación aún no ha calado suficientemente entre los negociadores. (Como hemos visto por los datos, ni siquiera se menciona este aspecto en el texto del convenio en el 78% de los casos.)

GRÁFICO 19. PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN EN LOS CONVENIOS DE ÁMBITO ESTATAL.



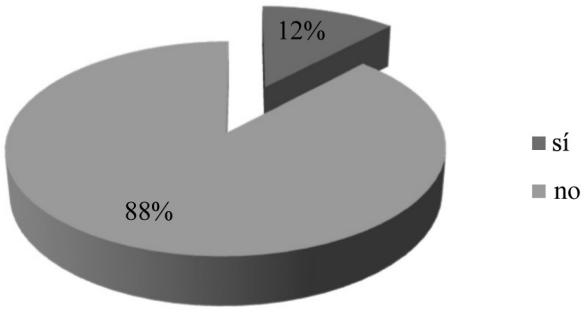
Fuente. Elaboración propia

Convenios de empresa

En los convenios de empresa analizados, solamente en el 12% de los casos, se menciona este derecho de los trabajadores y los procedimientos que deben seguir

aquellos que quieran solicitar dicho permiso. En el 88% no se hace ninguna mención a los permisos individuales de formación, en el texto del convenio. Podemos decir que, de todos los elementos que contienen los acuerdos de formación, los permisos individuales son los grandes olvidados.

GRÁFICO 20. PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN EN LOS CONVENIOS DE EMPRESAS.



Fuente. Elaboración propia

En muchos de los casos donde se hace referencia a los permisos individuales de formación, la mención es exclusivamente para decir que en lo que se refiere a ellos, se seguirá lo dispuesto por las comisiones paritarias sectoriales. Es importante señalar, que se trata de una decisión del trabajador, quien lo solicita a la empresa y es ésta la que debe responder concediendo o denegando dicho permiso. En el caso de ser denegado, la empresa deberá justificarlo, tal y como se expresa en el Real Decreto.

Según establece la legislación, la representación legal de los trabajadores en la empresa debe ser informada de la concesión o rechazo del permiso, pero en ningún caso se puede intervenir en la articulación de este derecho desde las comisiones paritarias sectoriales.

3.4.3. ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

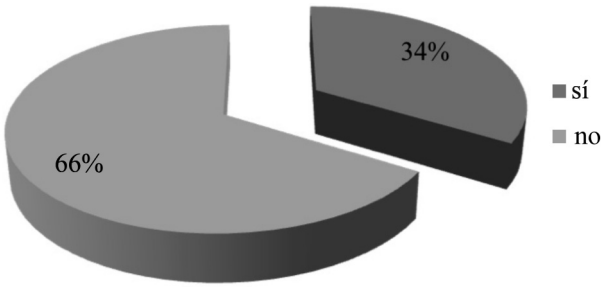
Como hemos señalado anteriormente, el Estatuto de los Trabajadores establece el derecho de éstos a adaptar la jornada laboral de manera que sea compatible con el seguimiento de estudios oficiales y a la posibilidad de elegir turno de trabajo.

Entendemos que éste es un aspecto que debería ser tratado de forma más profunda en los textos de los convenios colectivos, ya que en épocas de baja actividad se podría flexibilizar y organizar la jornada laboral de manera que fuese más factible para los trabajadores y trabajadoras que lo desearan, el poder optar por esta solución para hacer más compatible su actividad laboral con la realización de acciones de formación. Asimismo, ésta podría ser una solución viable para personas que tengan una actividad independiente de otras, que tengan un trabajo más personalizado.

Convenios de ámbito estatal

En el 66,30% de los convenios analizados no se hace ninguna referencia, más allá de lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, a la adaptación de la jornada laboral para facilitar la posibilidad de compatibilizar el estudio y el desarrollo del trabajo. Solamente en el 33,7% de los casos, se expresan algunos matices que van más allá de lo que se recoge en el Estatuto de los Trabajadores.

GRÁFICO 21. LA JORNADA LABORAL. CONVENIOS DE ÁMBITO ESTATAL.

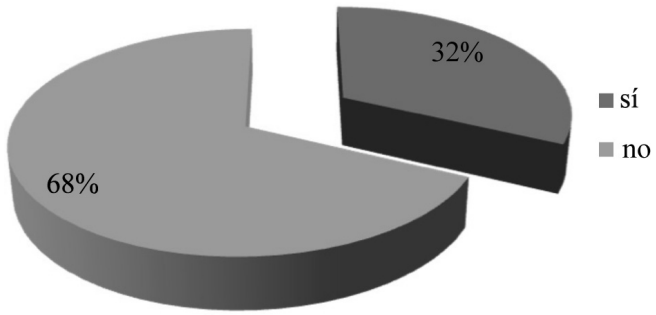


Fuente. Elaboración propia

Convenios de empresa

En el caso de los convenios de empresa, el 68% de ellos no hace ninguna mención que vaya mas allá de lo que establece el Estatuto de los Trabajadores respecto a la necesidad de adaptación de la jornada laboral y solamente en un 32% de los convenios sí se habla expresamente de este aspecto con algo más de profundidad que esta mera mención. Es preciso señalar que el tratamiento de este aspecto no es en ningún caso lo deseable, tal y como se ha comentado anteriormente.

GRÁFICO 22. LA JORNADA LABORAL. CONVENIOS DE EMPRESA.



Fuente. Elaboración propia

3.4.4. TIEMPO DE FORMACIÓN

La firma de los acuerdos de formación continua no es una garantía de que en las empresas se establezca una política de formación transparente y adecuada, ni de que los trabajadores y trabajadoras realicen acciones de formación que les permitan mejorar sus cualificaciones profesionales. La verdadera política de formación debe organizarse y garantizarse en la empresa; por ello, en los convenios colectivos debe hacerse referencia, con la mayor claridad posible, a todos aquellos aspectos que son imprescindibles para favorecer y posibilitar que los trabajadores y trabajadoras puedan ejercer su derecho a formarse a lo largo de toda la vida. En este sentido, el tiempo en el que se debe realizar la formación es un aspecto importante que aún no está suficientemente recogido en los convenios.

Teniendo en cuenta que las jornadas de trabajo son ya de por sí extensas, y que sobre todo en los ámbitos urbanos, los desplazamientos suponen una carga de horas que hay que añadir a la ya larga jornada laboral, y que en los ámbitos de carácter rural las posibilidades de acceder a la formación pasan también por tener que desplazarse en muchos casos a otros municipios o a la capital de la provincia; la no consideración del tiempo dedicado a la formación como parte de la jornada laboral es una barrera real que impide que los trabajadores y trabajadoras se incorporen a procesos de mejora de sus cualificaciones de manera permanente.

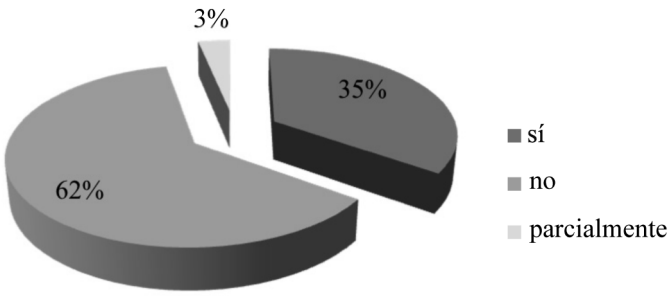
El que la formación sea parte del tiempo de trabajo permitiría mejorar el interés y la motivación para que los trabajadores se incorporen a una cultura de aprendizaje permanente y lo consideren una necesidad que les puede ayudar a mantener su empleo o mejorar sus condiciones para acceder a otros; por ello, es de un gran interés y debería servir como una buena práctica imitar aquellos convenios que ya incluyen la formación dentro del cómputo de horas de trabajo.

Convenios de ámbito estatal

La consideración del tiempo de formación dentro de la jornada laboral sólo está recogida en el 34,78% de los convenios analizados. En el 61,96% de ellos no se establece cuál debe ser el tiempo dedicado a la formación y si el mismo debe computar como jornada de trabajo o no; y en un 3,2%, se establece de una forma parcial la referencia al tiempo de trabajo. Esto quiere decir que en algunos convenios se especifica que el tiempo de formación debe formar parte de la jornada laboral para determinados grupos profesionales, para ciertas categorías o cuando se trata de materias que son de interés para la empresa.

El cómputo de las horas dedicadas a formación, como parte del total de horas de trabajo establecido en el convenio, se recoge de diferentes formas en los convenios. En algunos casos lo que se establece es un cómputo anual de horas, diferentes según los sectores y convenios, que el trabajador deberá dedicar a realizar acciones formativas. En unos casos lo que aparece es que la formación será obligatoria y el tiempo en el que se realizará la formación será dentro de la jornada laboral. En otros casos, se establece la obligatoriedad de abonar las horas dedicadas a formación como horas extraordinarias, siempre que dicha formación deba desarrollarse fuera de la jornada de trabajo. Y por último, otra variante que hemos observado, recogida en algún convenio, es que cuando la formación deba realizarse en instalaciones diferentes a las de la empresa, el tiempo de desplazamiento también será computado como horas de trabajo.

GRÁFICO 23. TIEMPO DE FORMACIÓN. CONVENIOS DE ÁMBITO ESTATAL.

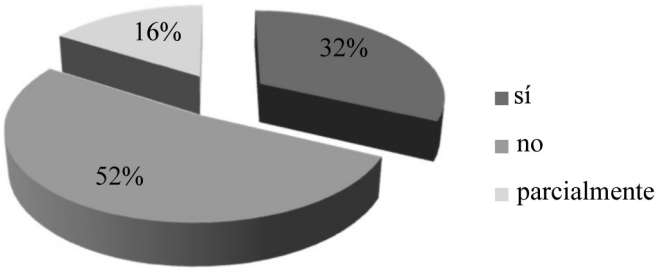


Fuente. Elaboración propia

Convenios de empresa

La consideración del tiempo de formación en los convenios de empresa analizados mantiene unos porcentajes bastante similares. Los convenios que establecen que la formación debe ser parte de la jornada laboral, con diferentes modalidades a la hora de reflejarlo, son un 32%. No se habla nada del tiempo dedicado a la formación en un 52% de los convenios analizados y en un 16% se habla de una manera parcial, tal y como se ha señalado anteriormente, cuando se han reflejado los datos para los convenios de ámbito estatal.

GRÁFICO 24. TIEMPO DE FORMACIÓN. CONVENIOS DE EMPRESAS.



Fuente. Elaboración propia

3.4.5. BUENAS PRÁCTICAS

A continuación se presentan algunos ejemplos que pueden ser considerados como buenas prácticas en el capítulo de permisos, licencias y tiempos de formación, recogidos tanto en los convenios de ámbito estatal, como en los de empresa.

- **Convenio de comida a domicilio**

Artículo 46-8: *para la formación de encargados y subencargados, las empresas dedicarán cinco horas mensuales retribuidas dentro de la jornada laboral durante los primeros diez meses del contrato o del ascenso, las cuales podrán ser acumuladas por la empresa en los períodos que estime convenientes en atención a necesidades organizativas o productivas de la misma. Disfrutarán del mismo permiso los repartidores y los auxiliares de tienda y ayudantes durante los dos primeros meses de contrato.*

Artículo 46. *Permisos retribuidos: por las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. Aquellos empleados que estén cursando estudios oficiales (formación profesional o universitaria de grado medio o superior), tendrán derecho a solicitar un horario de trabajo compatible con sus obligaciones lectivas*

aportando, a tal efecto, la documentación pertinente que acredite la realización del curso en cuestión y los horarios en los que se desarrolla.

- **Convenio de peluquerías**

La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. Si dicha formación tuviese algún coste, éste correrá a cargo de la empresa siendo nulo cualquier acuerdo que obligue al trabajador a su reembolso aunque éste abandone la empresa. Esta prohibición no tiene limitación temporal. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta dentro de la jornada laboral, siempre que sea dentro de su ámbito provincial, facilitando la empresa el cumplimiento de dicha obligación.

- **Convenio de la madera**

…..se podrán establecer los términos concretos de utilización de los Permisos Individuales de Formación según lo establecido en el IV Acuerdo. Las partes se comprometen a difundir y promover la utilización de los permisos individuales de formación.

- **Convenio de Renault**

… Asimismo, la empresa se compromete a facilitar la posibilidad de conceder los «permisos individuales de formación» contemplados en el Acuerdo Nacional para la Formación Continua, siempre que lo permitan sus necesidades organizativas y productivas y de acuerdo con las disposiciones contenidas en el citado Acuerdo.

- **Convenio de transporte sanitario**

…. los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo General tendrán derecho: a permisos para asistir a exámenes, partir y adaptar las vacaciones para facilitar la preparación de exámenes. Elegir turno de trabajo. La Comisión Paritaria de Formación Profesional y Continua, de forma directa o en régimen de concierto con centros oficiales, homologados o reconocidos, organizará, de forma periódica, cursos de adecuación profesional para la adaptación de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, a fin de facilitar su integración en los respectivos oficios y categorías profesionales existentes en el sector, así como su acoplamiento a las modificaciones técnicas operadas o previstas para los puestos de trabajo de los diversos establecimientos o centros de trabajo de las empresas del sector.

- **Convenio de la depuración y captación de aguas**

"…El horario de realización de los cursos del Plan de Formación de la empresa para la formación y el perfeccionamiento profesional será preferentemente dentro de la jornada de trabajo. Cuando por necesidades organizativas de la empresa, dichos cursos se realizaran fuera de la jornada de trabajo, la asistencia será igualmente obligatoria".

- **Convenio colectivo de seguros privados**

El tiempo de formación para cada trabajador, excepto los que estén sujetos a contratos de trabajo que lo prevea específicamente, será de 20 horas dentro del cómputo anual.

- **Convenio de empresas contac-center**

Cuando los trabajadores contratados deban asistir con carácter obligatorio a cursos de formación, las empresas abonarán las horas empleadas al valor tipo hora convenio que corresponda al nivel salarial del trabajador.

- **Convenio de empresas de servicios de prevención**

El tiempo de formación por cada trabajador será de un mínimo de 20 horas, de las cuales 10 dentro del cómputo anual de jornada

- **Convenio de tejas y ladrillos**

…20 horas anuales en cómputo de jornada de trabajo para asistir a acciones de formación presenciales.

- **Convenio de Acciona Airport Services, S.A.**

La formación bien directamente, bien a través de terceras organizaciones, se estructurará en base a dos modelos de cursos:

Cursos para el desarrollo profesional. Será voluntaria.

Cursos para la adaptación profesional. Será obligatoria. Podrán realizarse dentro o fuera de la jornada

La formación fuera de la jornada laboral será compensada por tiempo equivalente de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso

que, por necesidades de trabajo, no pudiera ser compensada, se abonará a un precio equivalente al determinado para la hora extra

- **Convenio de Danone**

La empresa procurará fomentar la formación profesional y continua de todos los trabajadores. En la organización de los cursos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Formación obligatoria: es la formación indispensable para la ejecución de las funciones del puesto de trabajo. Esta formación deberá impartirse dentro de horas de trabajo, debiendo concurrir razones técnicas y/u organizativas que justifiquen realizarla fuera, de las que se informará a los representantes de los trabajadores. De efectuarse fuera de la jornada de trabajo, será retribuida con el 125% de la hora ordinaria de salario fijo según nivel /categoría.

2. Formación voluntaria: es la formación que se convoca con carácter voluntario y que contribuye al desarrollo de las capacidades individuales en el seno de la empresa o fuera de ella. En el caso de que la asistencia a una acción de formación le impida al trabajador comer en su domicilio, se le abonará, previa presentación de recibo, la cantidad justificada, con el importe máximo que se establece en el artículo 41 para la comida.

- **Convenio de Iberdrola grupo**

La formación planificada por la empresa se desarrolla en horas de trabajo. Otro tipo de formación, la empresa facilitará los medios pero debe desarrollarse fuera de horas de trabajo.

- **Convenio de Telefónica Móviles**

El plan de formación anual se compondrá de todas aquellas actividades que denominaremos «sectoriales», es decir, específicas para cada puesto de trabajo y que hayan sido determinadas y justificadas por la Dirección de la Empresa, ajustándose a la disponibilidad de recursos económicos de cada periodo. La Dirección de la Empresa junto con la Representación de los Trabajadores promoverá y facilitará la comunicación entre mando y empleado para que el diseño y ejecución de los planes de formación se lleve a cabo con el mayor grado de conocimiento y comprensión posibles, informándose en el Comité de Formación de aquellos empleados no incluidos en el plan de formación anual.

Asimismo, la empresa desarrollará todas aquellas actividades que se encuadren en los denominados Programas Transversales, destinadas a cubrir las necesidades formativas en materia de seguridad, calidad, medioambientales, idiomas y de habilidades de sus empleados. La formación sectorial se realizará en horario laboral.

3.5. ASCENSOS Y PROMOCIONES

Uno de los objetivos básicos que debe cubrir la formación es el de mejorar las cualificaciones de los trabajadores y trabajadoras de manera que dicha mejora les permita un mayor acceso al empleo y también una mayor movilidad, tanto interna como externa.

Aunque la promoción y la movilidad deberían ser finalidades de la formación continua, no parece que sean elementos muy relevantes ni a tener en cuenta, viendo lo que aparece en los convenios colectivos analizados. La mayor parte de ellos, cuando hablan de ascensos, promociones, cubrir vacantes, etc., siguen estableciendo los procedimientos tradicionales, independientemente de que sean convenios en empresas donde existe una política de formación clara. Parece ser que cuando se describe este apartado, la política de formación no se traslada a este capítulo. Lo mismo sucede en convenios de ámbito estatal, que aunque tengan recogido el apartado de formación de una manera muy clara e innovadora, en este punto no se integran los principios que se recogen en el apartado de formación.

3.5.1. FORMACIÓN COMO ELEMENTO A TENER EN CUENTA EN LA POLÍTICA DE MOVILIDAD INTERNA

La movilidad interna, que es la que vamos a analizar en este apartado, permite a los trabajadores ascender en la empresa, pasar a otros grupos profesionales de mayor nivel, e incluso pasar a otros grupos que, aunque tengan el mismo nivel retributivo, les permiten realizar otro tipo de tareas; es decir, la mejora de las competencias profesionales debe servir a un trabajador para realizar mejor su actividad profesional o para realizar otras actividades profesionales diferentes.

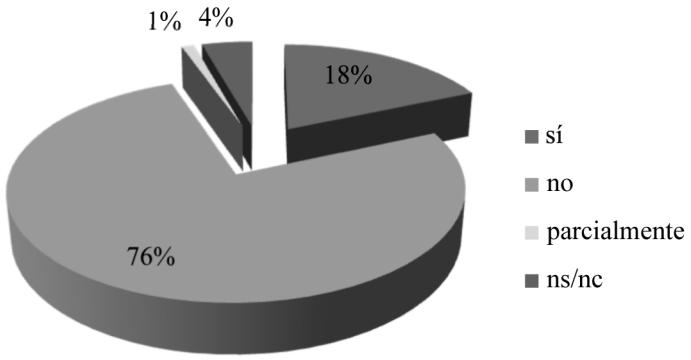
La consideración de la mejora de las competencias de un trabajador, como resultado de haber participado en diversos procesos de formación, a la hora de poder moverse dentro de la empresa, tendría unos efectos motivadores muy significativos y debería considerarse como elemento fundamental, por el efecto que puede ejercer de buena práctica para mejorar la motivación y el interés por el aprendizaje continuo en el resto del grupo.

Los representantes legales de los trabajadores en la empresa deberían trabajar para facilitar la inclusión de estas consideraciones, cuando se establezcan mecanismos para cubrir vacantes o nuevos puestos en la empresa.

Convenios de ámbito estatal

En los convenios de ámbito estatal analizados, sólo un 18,48% de los mismos tiene en cuenta, en los procesos que se establecen para cubrir vacantes de grupos superiores, las acciones de formación en las que ha participado el trabajador en la empresa. En el 76% de los convenios no se considera la formación como uno de los elementos que se valorarán, junto con el resto, para analizar la idoneidad de un candidato. Es preciso señalar que en la mayor parte de los convenios lo que se sigue considerando como primer elemento es la antigüedad, la titulación y la realización de pruebas y exámenes internos.

GRÁFICO 25. LA FORMACIÓN PARA LA MOVILIDAD.



Fuente. Elaboración propia

Convenios de empresa

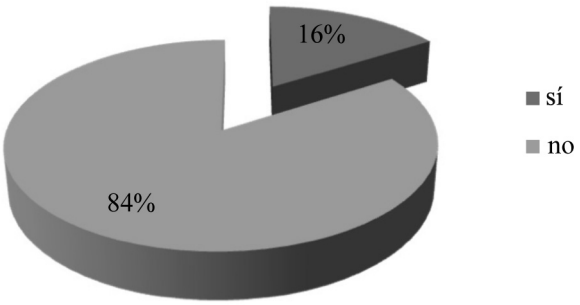
En el caso de los convenios de empresas analizados, la situación no es muy diferente. Como hemos dicho anteriormente, incluso convenios donde se aprecia una buena política de formación establecida, en el apartado de ascensos y promociones no aparece reflejada dicha política.

Como se puede observar en el siguiente gráfico, sólo el 16% de los convenios analizados hace alguna consideración que entendemos positiva, como es tener en cuenta la formación adquirida por los trabajadores a lo largo de la vida, como elemento a valorar en los procedimientos establecidos para el ascenso y promoción dentro de la empresa.

Como vimos en el apartado correspondiente, ni siquiera los convenios de empresa donde se apreciaba un desarrollo importante del apartado relacionado con la formación (32%) contemplan este aspecto integrado en la política de movilidad interna.

En el 84% de los convenios analizados no se hace ninguna referencia a considerar la formación como un elemento a tener en cuenta y valorar durante los procesos de promoción y ascensos dentro de la empresa.

GRÁFICO 26. LA FORMACIÓN PARA LA MOVILIDAD.



Fuente. Elaboración propia

3.5.2. BUENAS PRÁCTICAS

Algunos ejemplos que pueden ser considerados como buenas prácticas a la hora de abordar este capítulo, aunque sería preciso seguir trabajando sobre ello, son:

- **Convenio de empresas de ingeniería**

Criterios de valoración para la cobertura de vacantes:
…antigüedad, exámenes, y en algunas categorías se valorará la asistencia de los

trabajadores, con aprovechamiento, a cursos de formación que, a juicio de la empresa, estén relacionados con el puesto a ocupar.

- **Convenio de seguros privados**

…..formación, méritos, antigüedad del trabajador. Para algunos grupos por concurso oposición. En el ámbito de empresa podrá sustituirse el ejercicio teórico por la realización ya ultimada de cursos de formación relacionados con el grupo profesional.

- **Convenio de servicios de prevención**

El concurso-oposición constará de dos ejercicios, uno teórico y otro práctico. En el ámbito de empresa podrá sustituirse el ejercicio teórico por la realización ya ultimada de cursos de formación relacionados con el grupo profesional. Esta circunstancia, con indicación de los cursos de que se trate, deberá constar en la convocatoria.

- **Convenio TUV Rheinald**

….Con objeto de que los trabajadores acogidos a este Convenio colectivo, tengan igualdad de oportunidades para acceder a unos mayores conocimientos, y promocionar dentro del organigrama de la empresa. Ésta organizará cursos de formación entre sus empleados, tendentes a que éstos ocupen con preferencia ante otros aspirantes y siguiendo el criterio de antigüedad y cualificación, las vacantes dejadas por sus compañeros u otros puestos de trabajo de nueva creación. Si para ello fuese necesario, se realizarán exámenes.

3.6. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

El capítulo dedicado a recoger cuáles son los derechos y deberes de la representación legal de los trabajadores en las empresas aparece bien recogido y de manera extensa en la mayor parte de los convenios colectivos, tanto de ámbito estatal como en los de empresa. En la mayoría de ellos, aunque se hayan descrito las funciones de los representantes legales de los trabajadores en cada uno de los capítulos y artículos del contenido del convenio, en este apartado se suele hacer a modo de síntesis, una relación global de sus derechos.

Aunque se echa en falta en la mayor parte de ellos, sean de ámbito estatal o de empresa, un desarrollo más extenso del derecho que tienen los representantes legales de los trabajadores a intervenir y ser consultados en asuntos de formación.

Existen muchos convenios donde el apartado de formación se remite a la firma de los acuerdos de formación continua y a que se suscriben y se adhieren a dichos acuerdos, pero no se detalla de manera explícita cómo dichos acuerdos deben ser aplicados en el interior de la empresa o en el sector, y cuáles van a ser los derechos de los representantes de los trabajadores en los temas que afectan a formación. Esto es fundamental porque los acuerdos interconfederales sólo tendrán un verdadero valor si son de aplicación pormenorizada en cada una de las empresas afectadas por los convenios colectivos, sean de carácter estatal o de empresa.

Asimismo, en los acuerdos interconfederales sobre negociación colectiva, en los últimos años se vienen recogiendo capítulos completos que dan orientaciones sobre aquellos aspectos que es preciso recoger en la negociación colectiva, pero que es necesario aplicar posteriormente en las empresas a través de acuerdos internos; por eso es tan importante que los derechos que tienen los representantes legales de los trabajadores queden perfectamente enunciados en los textos de los convenios.

El contenido de la negociación colectiva ha experimentado importantes avances en los últimos años, incorporando gran cantidad de materias ciertamente innovadoras, como son los temas de igualdad de oportunidades, seguridad e higiene en el trabajo, etc. Por ello parece necesario recordar la importancia que tiene el que todas las funciones que se les tienen encomendadas a los representantes legales de los trabajadores en materia de formación, queden bien recogidas en el texto de los convenios, ya que las funciones de las comisiones paritarias sectoriales están en ámbitos superiores, pero no en el interior de las empresas.

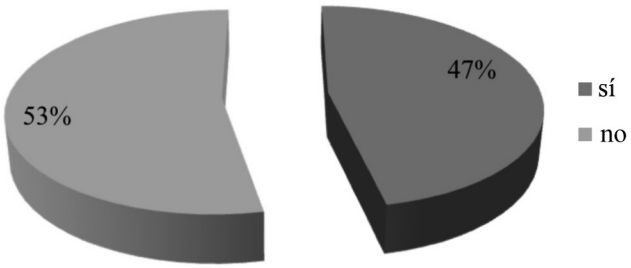
Las comisiones paritarias sectoriales tienen encomendadas funciones que se refieren a la definición de las prioridades de formación para el sector, el seguimiento de los planes y hacer recomendaciones sobre otros aspectos que repercuten en la mejora de la calidad de la formación, pero en ningún caso pueden establecer los objetivos, prioridades y mecanismos para la aplicación de las políticas de formación en la empresa.

Convenios de ámbito estatal

Como se aprecia en el gráfico siguiente, en el 46,74% de los convenios analizados

de ámbito estatal, sí se recoge expresamente la participación de la representación legal de los trabajadores de las empresas en asuntos de formación. Así, aparece expresamente su participación en la elaboración de planes de formación, seguimiento de su ejecución, criterios sobre selección de las personas a las que va dirigido el plan y que participan en las acciones formativas, etc. Pero en el 53,26% de los casos no se mencionan estos derechos; en estos casos se habla de las comisiones paritarias sectoriales o de la adhesión a los acuerdos, pero no se recogen los derechos de la representación legal de los trabajadores en el convenio, para que pueda ser posteriormente llevado a cabo en las empresas.

GRÁFICO 27. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES EN LOS CONVENIOS DE ÁMBITO ESTATAL.



Fuente. Elaboración propia

Como puede observarse en el gráfico, en más de la mitad de los convenios aún no se habla de las funciones que deben ejercer los representantes de los trabajadores en los temas que afectan a la formación dentro de la empresa.

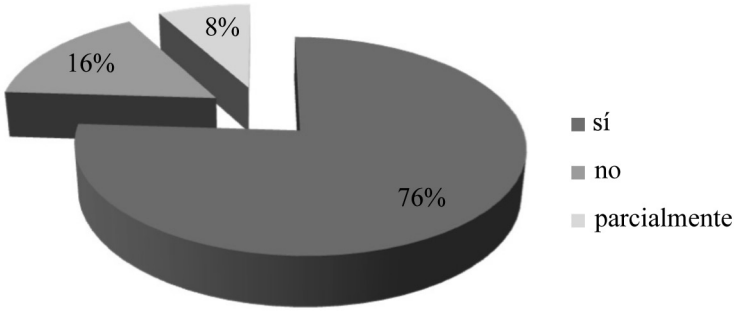
Convenios de empresa

En el caso de los convenios de empresa, el porcentaje es mayor. En el 76% de los casos sí quedan establecidos, en el capítulo de derechos de la representación legal de los trabajadores, otros aspectos referidos a la formación de manera más amplia y sólo en el 16% de los casos analizados no se recogen.

En el análisis hemos entendido que una forma de reflejar adecuadamente los derechos de la representación legal de los trabajadores, en todo lo referido a formación,

es expresar en el texto del convenio que participará en la elaboración de los planes, haciendo aportaciones, y con el seguimiento de las acciones; participará en la elaboración de criterios para elegir a los destinatarios de formación, vigilará que la formación sea extensiva a todos los grupos profesionales, etc.

GRÁFICO 28. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES EN LOS CONVENIOS DE EMPRESA.



Fuente. Elaboración propia

3.6.1 BUENAS PRÁCTICAS

A continuación se presentan algunos ejemplos que pueden considerarse como buenas prácticas a la hora de abordar el contenido del convenio en los temas referidos a formación.

- **Convenio de prensa no diaria**

La RLT deberá emitir informe sobre los Planes de formación profesional de la Empresa. La representación de los mismos participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la Empresa.

- **Convenio de la industria química**

La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a evaluar la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

- **Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección**

Los representantes de los trabajadores serán informados sobre los planes de formación profesional de la empresa. Las empresas facilitarán la participación de la RLT en la definición, información y seguimiento de los planes de formación. A tal efecto, en las empresas que presenten planes de formación de empresa, que cuenten con 100 o más personas, por acuerdo entre la RLT y la Dirección de la empresa, se podrá constituir una comisión paritaria de formación, cuyos miembros serán designados de entre la RLT y de la empresa y actuando en el marco de las funciones y derechos que ostentan como tales.

- **Convenio de empresas de ingeniería**

Las empresas darán conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores, de los costos aplicados a la formación durante el ejercicio económico. Las empresas que dediquen gastos a formación podrán disponer de un comité de formación. dos representantes designados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal. La misión de ese Comité será la de asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa, facilitando sobre todo la adaptación de los trabajadores a los cambios tecnológicos. Las empresas que obtengan fondos públicos especialmente para la formación, deberán disponer obligatoriamente de un comité de formación, que participará en la elaboración del plan anual que realice la Dirección de la empresa con dichos fondos para la formación de los trabajadores. A estos efectos, la Dirección pondrá a disposición del comité de formación el plan anual de formación, con al menos quince días de antelación a la presentación de dicho plan en la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

- **Convenio de la industria azucarera**

Dentro del CAPÍTULO VIII de Derechos Sindicales, se recogen acuerdos que afectan a las funciones que los RLT deben realizar en materia de formación. Así se menciona expresamente: ser informados con carácter previo a su ejecución de los planes de formación de las empresas. Serán los que conformen las comisiones de formación. Ejercer una labor de seguimiento y control sobre la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

4. CONCLUSIONES

A lo largo de las páginas anteriores se han ido presentando los principales aspectos referidos a temas de formación y cómo se recogen en los diferentes convenios colectivos analizados, sean de ámbito estatal o de empresa. Como se ha señalado anteriormente, todos han sido firmados a partir de 2006, fecha en la que ya contábamos con acuerdos muy significativos en materia de formación.

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

Es importante señalar, que los acuerdos alcanzados en ámbitos interconfederales y el avance legislativo en materia de formación tendrán mayor impacto cuando se vean reflejados en el interior de las empresas; cuando desde la negociación colectiva sean abordados todos aquellos aspectos relacionados con la mejora de la cualificación de los trabajadores y trabajadoras y cuando dicha mejora lleve asociado un cambio en las condiciones de trabajo. Para ello, es imprescindible que la representación legal de los trabajadores asuma el rol que le confieren los acuerdos y la legislación vigente en materia de seguimiento, control y evaluación de la formación; pero también que en los acuerdos internos se trasfieran los avances en materia de formación a todos aquellos aspectos que están íntimamente ligados con las políticas de

formación, como son la articulación de los procedimientos de movilidad y la clasificación profesional, la organización del trabajo, el tiempo de la formación, etc.

A pesar de que en los últimos años la negociación colectiva ha mejorado la calidad de los contenidos abordados y se han incorporado elementos nuevos de gran relevancia para las relaciones laborales, no se han revisado otros aspectos, que hoy en día ya aportan poco al contenido de los convenios.

Entre los aspectos nuevos hemos encontrado convenios donde ya se recogen los referidos al teletrabajo y cómo deben ser las condiciones de las personas que lo realizan. Asimismo se han incorporado todos aquellos aspectos que se refieren a la igualdad de oportunidades, protección del medio ambiente, la polivalencia, todo lo que tiene que ver con la estructura salarial en función de la productividad, etc. Es evidente que todas estas materias incorporan una visión de cómo se establecen las condiciones de trabajo en la empresa y al mismo tiempo, requieren de una nueva lógica para los negociadores a la hora de abordar el proceso de negociación colectiva.

Existe un cierto consenso en considerar que una mejora de la cualificación de los recursos humanos y una adecuada preparación de la población tendrían un impacto claro en la mejora de la productividad de las empresas. Es un hecho, que en países de nuestro entorno donde el gasto público en políticas de formación y de reciclaje profesional es mayor, esto tiene consecuencias ligadas a menores tasas de desempleo y mayores índices de competitividad empresarial. Por ello, es necesario que las políticas de formación estén íntimamente ligadas a las necesidades de los trabajadores que deben desarrollar su actividad profesional en determinadas empresas.

Asimismo, las personas con mejores niveles de cualificación y de formación pasan menos tiempo en situaciones de desempleo que aquellas personas con menores niveles de cualificación. Por ello, las políticas de formación integradas en las empresas podrían ejercer un papel preventivo ante las situaciones adversas que se puedan producir, como la situación de crisis que estamos viviendo actualmente.

La formación y la mejora de las cualificaciones de la población es un elemento que incide de pleno en las empresas: mejora de la productividad, aumento de la calidad de los productos, etc. Por ello, éste es un aspecto central de las relaciones laborales y debe estar integrado en las políticas estratégicas de las empresas. Asimismo debe formar parte de las prioridades y de las agendas de la representación de los trabajadores en las mismas.

Por lo anterior, llama la atención observar cómo, después de casi siete años de haberse firmado y publicado la Ley de las Cualificaciones Profesionales (2002), sea prácticamente inexistente la referencia a los aspectos relacionados con el Sistema Nacional de las Cualificaciones en los convenios analizados. La Ley establece que el Catálogo Nacional de las Cualificaciones, entre otras cosas, persigue el objetivo de facilitar la adecuación entre formación profesional y mercado laboral y facilitar la movilidad de los trabajadores. El uso de un referente común, como podría ser la cualificación entendida en términos de competencia profesional (conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional), debería ser un instrumento útil a la hora de trabajar sobre los sistemas de clasificación profesional. Actualmente, la clasificación profesional que se refleja en la mayor parte de los convenios es poco clara y poco transparente, por lo que resulta difícil identificar cuáles son los requerimientos establecidos para asignar a las personas a los diferentes grupos profesionales. En bastantes convenios no se indican explícitamente los criterios para el establecimiento de los diferentes grupos y en varios en los que sí se intenta, se observa una mezcla de conceptos y la consideración de un gran número de elementos que aportan poco a la clarificación, por lo que se debería avanzar en el establecimiento de criterios con un referente común, que puedan ser comprensibles para todos los trabajadores y trabajadoras.

Otro aspecto que se ha ido incorporando a los convenios ha sido el de la flexibilidad horaria para posibilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, pero posiblemente este concepto de flexibilidad también deba ser extendido para la realización de cursos de formación que contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores y trabajadoras.

Una apreciación global, después de la realización de este trabajo, es que tenemos un sistema de formación ya asentado y bien articulado, que cuenta con recursos económicos importantes, pero que no se ha sabido integrar en el interior de las empresas. Se observan algunas lagunas que indican que el lenguaje establecido en la sociedad y que se refiere a la cualificación profesional, no ha entrado en las empresas y por lo tanto, los resultados, aunque cuantitativamente sean aceptables en cuanto a la implantación del sistema, cualitativamente no están teniendo el impacto que correspondería para mejorar sustancialmente el nivel de cualificación de los trabajadores; ni esa mejora de la cualificación está teniendo el resultado que se debería esperar respecto a la mejora de las condiciones de los trabajadores y de los resultados en las empresas. Siendo cierto que el impacto de los sistemas de formación y mejora de la cualificación nunca es inmediato, también lo es que, después de casi dos décadas de acuerdos de formación, se debería esperar una cultura de la formación profesional que impreg-

nara la negociación colectiva de manera más clara de la que se observa. Existen otras materias que se han incorporado a la negociación colectiva con mayor retraso y sin embargo aparecen recogidas en un gran número de convenios colectivos. Una de las razones podría ser que los temas de formación están muy presentes en ámbitos superiores de concertación social y no se ha sabido hacerlos llegar a la empresa, o bien que los temas de formación suscitan poco interés o provocan algún tipo de rechazo en quienes intervienen en la negociación de los convenios colectivos.

El hecho de que en los textos de los convenios no aparezcan recogidos todos los aspectos en los que incide la formación y la cualificación de los trabajadores hace estos asuntos invisibles y, por tanto, desaparecen de las prioridades de las personas que deben abordar estos aspectos en las empresas. Lo que no está recogido en el convenio, no cuenta, por ello, entendemos que en todos los convenios se deben incorporar los aspectos que señalamos a continuación.

- Clasificación profesional. Éste es uno de los apartados más importantes del convenio, porque de él dependerán aspectos como acceso a la empresa y necesidades de formación para poder incorporarse a un puesto de trabajo. La clasificación profesional es la que va a determinar cuáles son los grupos profesionales en los que hay cabida, para poder realizar un contrato en prácticas o un contrato de formación.

  La definición de los criterios que se tienen en cuenta para organizar los grupos profesionales debe ser lo más clara y precisa posible, para hacer más transparentes las relaciones laborales en la empresa. Sería importante estudiar el Sistema Nacional de las Cualificaciones (SNC) y analizar en qué medida la definición de las competencias que se ha hecho en cada una de las cualificaciones es de utilidad para el establecimiento de la Clasificación Profesional en la empresa, ya que dichas competencias están definidas en términos de "aptitudes", "conocimientos" y "referencias al puesto de trabajo". Asimismo las cualificaciones establecidas en el SNC pueden ser orientativas, ya que en dichas cualificaciones se establecen "criterios de realización" y "realizaciones profesionales" que definen las tareas que se les encomiendan a las personas asignadas a determinados grupos profesionales. No debemos olvidar que en el establecimiento de las Cualificaciones Profesionales se ha contado con representantes de cada uno de los sectores, por lo que no deben estar muy lejos de lo que realmente se necesita en las empresas para los diferentes puestos de trabajo a cubrir, o en las áreas profesionales establecidas en los convenios.

- Tiempo de formación. Es preciso abordar adecuadamente los tiempos de la formación. Hay que seguir avanzando en la negociación colectiva, para conseguir que el tiempo dedicado a formación esté considerado dentro de la jornada laboral. Para ello, deben estudiarse las posibilidades que mejor se adapten a cada sector y a cada empresa, pero es preciso que se recoja en los convenios sectoriales para, posteriormente, facilitar los acuerdos en las diferentes empresas. Dentro de éstas, los acuerdos pueden pasar por establecer una bolsa de horas anuales o concentrar la formación en determinados períodos del año o, si no es posible incluir la formación dentro de la jornada, pactar que el tiempo de formación pueda ser compensado con horas libres y que ,en último caso, sean abonadas.

- Representación legal de los trabajadores. Hay que reforzar el papel de la representación legal de los trabajadores en la empresa para que participe de forma activa en todos los cometidos: propuesta, seguimiento y participación activa en los planes de formación que se realizan en las empresas. La representación de los trabajadores y trabajadoras debe ser impulsora de planes de formación y deben ejercer un papel dinamizador entre los trabajadores y trabajadoras para canalizar las necesidades de formación y para incentivar la participación en programas de formación.

- Promoción y provisión de vacantes. Es necesario avanzar en los temas referidos a cómo la formación debe ser tenida en cuenta a la hora de establecer los criterios para promocionar en la empresa y para cubrir determinadas vacantes que se producen. No parece muy adecuado que el criterio imperante sea la antigüedad, ya que la permanencia en un puesto no supone el poder desarrollar otros puestos con calidad y eficacia. Por ello, es necesario establecer mecanismos de promoción ligados también al esfuerzo que hacen las personas para realizar cursos de perfeccionamiento y reciclaje, incluso sin contar con apoyo y facilidades por parte de la empresa. La vinculación de la promoción profesional a la formación realizada, con el objetivo de mejorar los conocimientos y adaptar las competencias a los cambios que se van produciendo en la empresa, supondría haber alcanzado uno de los principales fines que debe cubrir la formación continua.

- Permisos Individuales de formación. Es necesario seguir haciendo acciones de difusión sobre los permisos individuales de formación, de manera que aseguremos que los trabajadores y trabajadoras conocen este derecho. Igualmente debemos conseguir que los convenios colectivos sectoriales regulan su aplicación en el sector, para que, posteriormente, la representación legal de los trabajadores

en la empresa pueda negociar su aplicación en la misma. Aunque el derecho al permiso individual de formación es un acto personal, debemos asegurar que toda la plantilla conoce los procedimientos para su solicitud y para qué tipo de estudios puede ser utilizado. La representación legal de los trabajadores debe hacer el seguimiento de los permisos que son solicitados y concedidos y debe conocer siempre las causas de la denegación, en caso de que ésta se produzca. Es competencia de la representación legal de los trabajadores asegurar que existen condiciones de igualdad para acceder a los mismos.

Sería preciso abordar los temas anteriores en sesiones de trabajo desarrolladas con las diferentes estructuras sindicales. Por una parte estarían aquellos aspectos que deben ser tratados conjuntamente con los responsables de formación y de acción sindical de las diferentes federaciones, en los que recae el peso de la negociación de los diferentes convenios. Y por otra, hay elementos que deben ser abordados con los delegados y delegadas, para asegurar que incorporan los temas de formación a sus agendas de trabajo en las empresas.

ANEXO I
FICHAS DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE ÁMBITO ESTATAL

ÍNDICE

1. *Convenio colectivo estatal de empresas de reparto sin direccionar (buzoneo, propaganda)* 95
2. *Convenio colectivo estatal de jardinería* 97
3.*Convenio colectivo del sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias* 99
4. *Convenio colectivo del sector de empresas de seguridad* 101
5. *V Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización* 103
6. *Convenio colectivo de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios* 106
7. *Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas de piscinas* 110
8. *Convenio colectivo de ámbito estatal de las industrias del arroz* 112
9. *Convenio colectivo general de la industria azucarera 2003-2006* 115
10. *Convenio colectivo básico de ámbito estatal de las industrias cárnicas* 119
11. *Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales* 122
12. *Convenio colectivo del sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harina de pescados y mariscos* 124
13. *Convenio colectivo de la industria de granjas avícolas y otros animales* 127
14. *Convenio colectivo del sector de harinas panificables y sémolas* 130
15. *Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados* 132
16. *Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados* 135
17. *Convenio colectivo nacional de mataderos de aves y conejos* 138
18. *VI Convenio colectivo nacional de las industrias de pastas alimenticias* 141
19. *Convenio colectivo para las industrias de turrones y mazapanes* 144
20. *VI Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio* 147
21. *II Acuerdo Marco para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas* 150
22. *III Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales* 152
23. *Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de mediación en seguros privados* 156
24. *XXI Convenio colectivo de Banca* 161
25. *Convenio colectivo de las Cajas de Ahorros* 163
26. *XVI Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de opinión pública* 165
27. *Convenio colectivo estatal de entidades de financiación y arrendamiento financiero (leasing)* 168

28. *III Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas* 170
29. *XV Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos* 173
30. *Convenio colectivo estatal del sector de seguros, reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo* 176
31. *Convenio colectivo de sociedades de cooperativas de crédito* 179
32. *Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal* 180
33. *Convenio colectivo estatal del sector del Contact Center* 183
34. *III Convenio colectivo estatal de despachos técnicos tributarios y asesores fiscales* 185
35. *Convenio colectivo estatal de empresas de gestión y mediación inmobiliaria* 187
36. *I Convenio colectivo nacional de servicios de prevención ajenos* 189
37. *Convenio colectivo de industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho* 191
38. *Convenio colectivo estatal de fabricantes de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida* 192
39. *III Convenio colectivo estatal de la madera* 194
40. *III Convenio colectivo general estatal del corcho* 197
41. *IV Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento* 201
42. *III Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados* 205
43. *XXI Convenio colectivo nacional de autoescuelas* 209
44. *XII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad* 211
45. *XII Convenio colectivo estatal de centros de educación universitaria e investigación* 213
46. *VIII Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado* 215
47. *Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil* 217
48. *Convenio colectivo de centros de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos* 220
49. *VI Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada* 222
50. *Convenio colectivo estatal de colegios mayores* 224
51. *V Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos* 226
52. *V Convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados* *228*

53. *IV Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías* 230
54. *Convenio colectivo estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas* 232
55. *XIII Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas* 234
56. *Convenio colectivo estatal de empresas y salas organizadoras de juegos de bingo* 236
57. *Convenio colectivo estatal de grandes almacenes* 238
58. *Convenio colectivo interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías* 240
59. *III Convenio colectivo sectorial de las cadenas de tiendas de conveniencia* 242
60. *I Convenio colectivo interprovincial de empresas de centros de jardinería* 244
61. *IV Convenio colectivo general de ferralla* 246
62. *II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios* 249
63. *Convenio colectivo de la industria del calzado* 252
64. *Convenio colectivo de empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos* 255
65. *Convenio colectivo de distribuidores de productos farmacéuticos* 259
66. *Convenio colectivo de industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería* 262
67. *Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio* 265
68. *Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales* 267
69. *Convenio colectivo de industrias del frío industrial* 271
70. *Convenio colectivo de perfumería y afines* 274
71. *XV Convenio colectivo de la industria química* 277
72. *Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección* 281
73. *Convenio colectivo del sector de fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves* 285
74. *Convenio colectivo general de la industria salinera* 287
75. *V Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal* 289
76. *Convenio colectivo estatal para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia* 291
77. *Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares* 295
78. *Convenio colectivo estatal para la industria fotográfica 2005-2009* 298
79. *Convenio colectivo estatal de empresas de mensajería* 301

80. *Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón* 302
81. *Convenio colectivo de entrega domiciliaria.* 304
82. *II Convenio colectivo de puertos del Estado y autoridades portuarias* 306
83. *V Convenio colectivo nacional para el sector de auto-taxis* 308
84. *Convenio colectivo nacional de prensa no diaria* 309
85. *IV Convenio colectivo estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos* 311
86. *II Convenio colectivo de la industria de producción audiovisual* 314
87. *III Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria* 315
88. *II Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios* 319
89. *I Convenio colectivo general del sector de servicio de asistencia en tierra en aeropuertos (handling)* 321
90. *I Acuerdo colectivo marco para la acuicultura marina nacional* 323
91. *Convenio colectivo de la industria de alimentos compuestos para animales* 326

Convenio colectivo estatal de empresas de reparto sin direccionar (buzoneo, propaganda)	Federación de Servicios a la Ciudadanía

El personal que presta sus servicios en las empresas comprendidas en este convenio colectivo se clasifican según sus funciones en los grupos que a continuación se detallan

	Grupos y categorías	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Categorías	Grupo A	
	Técnicos	Con título adecuado o preparación técnico-practica suficiente.
	Grupo B	
	Personal administrativo	Con título adecuado o preparación técnico-practica suficiente.
	Grupo C	
	Personal de operativa	Requiere preparación técnica y/o experiencia suficiente. De igual manera, se integran en este grupo todas las personas que, sin disponer necesariamente de cualificación específica, desarrollen tareas de reparto del material.

Contratos para la formación	Será preceptiva la realización de cursos formativos y demás condiciones que se acuerden por la representación de los trabajadores/as y las empresas en sus respectivos ámbitos, o en su defecto, por la Comisión Paritaria del presente convenio en desarrollo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
Contrato en prácticas	No se menciona.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Artículo 41. Se entiende por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollan las empresas, dirigidas tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones, como a la recualificación de los trabajadores, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de la empresa a través de la formación individual de los mismos.

	Por tanto, la formación no puede limitarse a acciones puntuales, sino que hay que considerarla como una función permanente dentro de las empresas y de la vida laboral de los trabajadores, destinada no sólo a cualificar en la utilización de las herramientas o el dominio de tareas concretas de un puesto, sino también a generar cambios de actitudes y de valores. Se trabajarán y promoverán, en las empresas del ámbito del presente convenio colectivo, las posibilidades de actuación y concreción de situaciones para la realización de estudios oficiales tendentes a mejorar el acceso al empleo de los trabajadores y trabajadoras del sector.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona el derecho de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras a la participación en los temas de formación continua, aunque en el apartado de contratos para la formación sí se hace referencia a dicha representación.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	No se menciona.
Observaciones	En el apartado de formación continua se hace un gran discurso acerca de la importancia de la misma que se remata con un "se trabajará y se promoverá", aunque no se concreta nada. De igual modo no se hace ninguna referencia a la formación en todo el convenio, incluso en el apartado de clasificación profesional, en los dos grupos en los que se refiere a la formación, se indica "con título adecuado o preparación técnico-practica adecuada", pero sin especificar cuál puede ser cada uno de ellos.

Convenio colectivo estatal de jardinería	Federación de Actividades Diversas

El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecuta en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales; cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifican

	Grupos y categorías	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación profesional	Personal Técnico	
	1-Técnico licenciado. 2-Técnico diplomado. 3-Técnico titulado (FP 2º). 4-Técnico no titulado. 5-Delineante.	1-Licenciado. 2-Diplomado. 3-Formación Profesional de Grado Medio. 4-Ninguno. 5-No se especifica.
	Personal administrativo	
	Jefe administrativo. Oficial administrativo. Administrativo. Auxiliar administrativo. Aspirantes. Aprendiz administrativo (vinculado mediante contrato de aprendizaje). El personal administrativo con perfecto conocimiento de idioma/s escrito/s o hablados que utilicen lo/s mismo/s a disposición de la empresa de modo habitual, cobrará el denominado plus de idiomas regulado por el Real Decreto 2308/73 y por la Orden Ministerial de 22-11-73, siendo su cuantía de 50€ mensuales.	No se indica explícitamente los títulos que se requieren. Valoración de competencias lingüísticas con un plus económico.
	Personal de oficios manuales	
	Encargado o maestro jardinero. Oficial jardinero. Podador. Oficial conductor. Jardinero. Auxiliar jardinero. Peón jardinero. Aprendiz. Vigilante. Personal de oficios varios.	Para los oficios manuales no se especifica ninguna titulación. Se habla de conocimientos precisos. Aunque para todos los puestos se indican las funciones y tareas, en los oficios manuales no se hace referencia a la titulación relativa a la Formación Profesional. En el personal de oficios varios se

97

	especifica, asimilándose al oficial jardinero, jardinero y auxiliar de jardinería, según su cualificación.
Observaciones	Debería de hacerse referencia a las cualificaciones publicadas en el Convenio colectivo nacional, que tienen que ver con las empresas a las que se refiere este convenio, a los certificados de profesionalidad ya establecidos (actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería) y a los ciclos formativos que están funcionando ya, como el CFGM (Ciclo Formativo de Grado Medio) de técnico en jardinería. En el grupo de personal administrativo debería hacerse referencia también a los ciclos formativos, a los certificados de profesionalidad o a la necesidad de poseer una cualificación concreta, ya que existen un buen número de cualificaciones en los tres primeros niveles.
Contratos para la formación	Dirigido a trabajadores y trabajadoras de oficios manuales o administrativos. Objetivo: la formación teórico-práctica que permita alcanzar el desempeño adecuado de la categoría profesional de jardinero o de auxiliar administrativo, entre los dieciséis y los veintiún años.
Contrato en prácticas	No se menciona.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Artículo 46.* Ambas partes se comprometen a constituir la Comisión Mixta de Formación Continua y a desarrollar el Acuerdo Nacional de dicha formación en el sector.
Participación de la representación legal de los trabajadores	En el capítulo de derechos de la representación legal de los trabajadores, no aparece ninguna referencia a los derechos de consulta relativos a los planes de formación.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	Grupo de técnicos, los ascensos de todo el personal de este grupo se harán por pruebas de aptitud, preferentemente entre el personal de la empresa. El personal administrativo, por capacitación. El grupo de profesionales de oficios manuales y oficios varios, mediante pruebas de aptitud.
Permisos	El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a los que deba concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, universitarios y examen del permiso de conducir

Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias	Federación de Actividades Diversas

El personal que presta sus servicios en las empresas a las que afecta el presente convenio se clasificará en atención a las funciones que desarrolla en cada uno de los siguientes apartados

	Grupos y categorías	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación profesional	Personal directivo	
	Director gerente y director de administración.	No especifica.
	Personal titulado	
	Licenciado de Grado Superior y licenciado de Grado Medio.	Título de Grado Superior o de Grado Medio.
	Personal administrativo	
	Jefe de primera. Jefe de segunda. Oficial de segunda. Auxiliar administrativo. Telefonista. Aspirante.	No habla de titulación ni de cualificación requerida.
	Personal obrero	
	Encargado general. Encargado.	No habla de titulación ni de cualificación requerida.
	Oficial: operario cualificado en su especialidad, con habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquiridos por una larga práctica o el aprendizaje metódico.	Equivalente al grado de oficialía en los centros de formación profesional.
	Especialista. Conductor especialista. Carretillero especialista.	No especifica. No especifica. No especifica.
	Mecánico especialista.	Trabajador capacitado para ejercer funciones de especialista.
	Peón, pinche.	No especifica.

	Personal subalterno	
	Vigilante, ordenanza, personal de limpieza.	No especifica.
Observaciones	Cuando se habla de equivalencia con el grado de oficialía, habría que ver con qué se corresponde este grado actualmente. Para el personal obrero, debería hacerse referencia a la cualificación establecida por el Instituto Nacional de Cualificaciones de Gestión de residuos urbanos e industriales.	
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	No se menciona.	
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.	

Convenio colectivo del sector de empresas de seguridad	Federación de Actividades Diversas

El personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en este convenio colectivo se clasificará según sus funciones, en los grupos que a continuación se indican

	Grupos y categorías	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación profesional	Personal directivo	
	Director general. Director comercial. Director administrativo. Director técnico. Director de personal.	Con titulación adecuada o amplia preparación teórico practica.
	Jefe de personal.	No habla de titulación ni cualificación requerida.
	Jefe de seguridad.	No habla de titulación ni cualificación requerida.
	Titulado de Grado Superior. Titulado de Grado Medio. Técnico de Prevención de Grado Superior.	Titulados superiores, medios y técnicos en prevención de riesgos laborales.
	Personal obrero	
	Delegado provincial. Gerente.	No habla de titulación ni cualificación requerida.
	Personal administrativo	
	Administrativos. Jefe de primera. Jefe de segunda. Oficial de primera. Oficial de segunda.	No habla de titulación ni cualificación requerida.
	Azafata/o. Auxiliar.	No habla de titulación ni cualificación requerida. Hablará dos idiomas.
	Telefonista. Aspirante.	No habla de titulación ni cualificación requerida.
	Técnicos y especialistas de oficina	
	Analista. Operador/Grabador de ordenador.	No especifica.

	Técnico de formación y técnico de prevención de grado intermedio.	Debidamente acreditado por el Ministerio del Interior, imparte enseñanza en centros de formación para la actualización y adiestramiento del personal de seguridad privada.
	Delineante proyectista.	No habla de titulación ni cualificación requerida.
	Personal que ejerce funciones de vigilante de seguridad	Se les exige la formación y acreditación que establece la Ley.
Observaciones	No se hace mención en ningún momento a la cualificación profesional de vigilancia y seguridad privada.	
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	Las partes firmantes se someten al Subsistema de Formación Profesional Continua. Así como al desarrollo que se efectúe de los programas para la formación de los trabajadores y trabajadoras. Queda facultada la Comisión Mixta o Paritaria sobre Formación Profesional Continua del Sector de Seguridad Privada. Cuando se efectúe la actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral, se abonarán al trabajador/a las horas empleadas en ella, al precio de la hora extraordinaria de su categoría laboral. Cuando, en este caso, el trabajador/a deba desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado de la forma prevista.	
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.	
Admisión de nuevo personal	Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.	
Ascensos y promociones	Por concurso-oposición y antigüedad, conocimientos básicos, pruebas psicotécnicas, pruebas de conocimientos específicos.	
Permisos	No se menciona.	

V Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización	Federación de Actividades Diversas

Los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Artículo 13: factores de encuadramiento. "La asignación de los trabajadores a un determinado grupo profesional será el resultado de la ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad"

	Niveles profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación profesional	Nivel de responsabilidad 1	
	Jefe superior (grupo de cotización 3). Técnico garante (grupo de cotización 1).	Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-practica (…) (…).quien con título y formación adecuada (…)
	Nivel de responsabilidad 2	
	Jefe de 1ª (grupo de cotización 3). Jefe de 2ª (grupo de cotización 3).	(…) quien con título y formación adecuada (…) No se menciona nada de título ni de formación.
	Nivel de responsabilidad 3	
	Supervisor de servicio (grupo de cotización 3). Oficial de 1ª (grupo de cotización 5).	(…) con experiencia suficiente o formación adecuada (…)
	Nivel de responsabilidad 4	
	Coordinador de equipos (grupo de cotización 5).	(…) estando en posesión del carné de Manipulador de Plaguicidas y permiso de conducir (…)
	Chófer. Aplicador de 1ª (grupo de cotización 5).	(…) estando en posesión del carné de Manipulador de Plaguicidas y permiso de conducir (…)
	Oficial de 2ª (grupo de cotización 5).	Quien realiza tareas administrativas o contables que requieran conocimientos generales de la técnica.

	Ayudante de laboratorio (grupo de cotización 5).	Es quien con titulación o experiencia demostrada realiza tareas de control de resultados analíticos, biológicos (…)
	Nivel de responsabilidad 5	
	Chofer. Aplicador 2ª (grupo de cotización 5).	Es quien estando en posesión del carné de manipulador de plaguicidas y permiso de conducir (…)
	Nivel de responsabilidad 6	
	Ayudante de aplicador (grupo de cotización 7).	Es quien no teniendo aún el carné de manipulador de plaguicidas, se encuentra en periodo de formación, acompañando a algún aplicador (…)
	Auxiliar (grupo de cotización 7)	No se menciona nada de título ni de formación.
Observaciones	Debería hacerse referencia en los grupos de nivel de responsabilidad 4 y 5 a la cualificación profesional. Servicios para el control de plagas: tampoco se menciona necesidad de título ni cualificación para el personal que realiza tareas de administración.	
Contratos para la formación	Se habla como opción, haciendo referencia a la legislación vigente.	
Contrato en prácticas	Se habla como opción, haciendo referencia a la legislación vigente.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	Los firmantes acuerdan adherirse al IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito el 1 de febrero de 2006.	
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.	
Admisión de nuevo personal	Se habla de pruebas de aptitud para asegurar la capacidad profesional, nada de formación ni de cualificación.	

Ascensos y promociones	Para la cobertura de vacantes serán criterios a valorar positivamente en aquellos candidatos que concurran, el hecho de que los mismos se encuentren prestando servicios en la empresa, la realización de cursos y estudios de perfeccionamiento profesional y el hecho de que el trabajador haya prestado servicios para la empresa en el último año.
Permisos	Lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
Observaciones	Factores de encuadramiento, la asignación a un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad. Conocimientos y experiencia, factores para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia, no obstante a pesar de lo que se dice anteriormente, en los grupos profesionales nunca se habla de cuáles son los conocimientos explícitos necesarios, ni la formación necesaria, todo es ambiguo.

Convenio colectivo de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios		Federación de Actividades Diversas
Clasificación profesional	**Grupos y categorías**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Grupo profesional 0	
	Personal directivo. Dirección técnico-artística del salón.	No se menciona.
	Grupo profesional I	
	Criterios generales: en este grupo se incluyen tareas con poca cualificación especifica .	Formación: con carácter general, Graduado Escolar, certificado de escolaridad, graduado en Enseñanza Secundaria Obligatoria, o tareas auxiliares en el centro de trabajo y conocimientos reconocidos por la Administración en cada momento.
	Grupo profesional II	
	Se incluyen tareas que requieren autonomía, razonamiento y conocimientos de la actividad.	Formación Profesional de 1º Grado, Ciclo Formativo de Grado Medio, formación de Graduado Escolar o certificado de la ESO, complementada con formación específica en el puesto de trabajo o experiencia laboral; así como aquellas acreditaciones de competencia profesional, adquiridas en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación (SNCF).
	Grupo profesional III	
	Criterios generales: trabajos para la ejecución de las especialidades de la empresa, que requieren, previa formación del trabajador, del conocimiento de sus técnicas así como de los productos y aparatos necesarios para su realización, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores del Grupo II.	Formación profesional 1º Grado, Grado Medio, o formación a nivel de Graduado Escolar o certificado de ESO, diploma profesional expedido por alguna de las organizaciones firmantes de este convenio a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo o aquellas acreditaciones de competencia profesional, adquiridas en el marco del

		SNCF, complementada con formación específica en el puesto de trabajo o experiencia laboral.
	Grupo profesional IV	
	Criterios generales: trabajos que suponen responsabilidad, autonomía y tareas de máxima complejidad.	Formación de técnico superior en peluquería o estética y sus equivalentes en FP II de peluquería o estética, o BUP., o Bachillerato de la LOGSE, o diploma profesional expedido por alguna de las organizaciones firmantes de este convenio a través de la Fundación Tripartita de Formación en el Empleo o aquellas acreditaciones de competencia profesional, adquiridas en el marco del SNCF, junto con experiencia demostrada en puesto similar.
Observaciones	En la clasificación profesional se describen tareas y funciones de manera muy minuciosa para el personal de peluquerías y centros de estética, no así para las personas que trabajan en gimnasios. Debería hacerse referencia en la clasificación profesional, a las cualificaciones ya existentes y publicadas, tanto de la familia profesional de imagen personal como de actividades físicas y deportivas. Así mismo, debería hacerse referencia a las vías existentes en la actualidad para conseguir tanto los títulos de Formación Profesional (que corresponde al Ciclo Formativo de Grado Superior de técnico superior en animación de actividades físicas y deportivas) Ciclos Formativos de Grado Medio: técnico en caracterización, técnico en estética personal decorativa, técnico en peluquería. Ciclos Formativos de Grado Superior: técnico superior en asesoría de imagen personal y técnico superior en estética. Del mismo modo debería hacerse referencia a los certificados de profesionalidad ya existentes, sobre todo en la familia profesional de Imagen Personal, como son: cuidados estéticos de manos y pies, nivel 2; servicios estéticos de higiene, depilación y maquillaje, nivel 2 e hidrotermal, nivel 3.	
Contratos para la formación	Con aquellos trabajadores que carezcan de la titulación exigida para la formalización de un contrato en prácticas. La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado, mediante la modalidad de prácticas y formación, así como, velará por el cumplimiento del Real Decreto 2317/1993, de 29 diciembre, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación. La formación exigida para	

	dichos contratos deberá ser obligatoriamente en centros autorizados por la administración competente. En caso de ser presencial se deberá acumular el tiempo de la misma en un solo día a la semana, determinado por el empresario, en función de las necesidades de la empresa.
Contrato en prácticas	Se podrán celebrar contratos en prácticas con aquellos trabajadores que tengan la titulación exigida según el grupo profesional para el que se les contrate.
Formación continua	En el artículo 43 del convenio, se fijan los objetivos que debe cubrir la formación continua. Deja a la Comisión Paritaria Sectorial el fijar las prioridades. La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la Comisión Sectorial de Formación, bien financiados por las propias empresas, o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos. Las empresas facilitarán el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. Si dicha formación tuviese algún coste, éste correrá a cargo de la empresa, siendo nulo cualquier acuerdo que obligue al trabajador a su reembolso aunque éste abandone la empresa. Esta prohibición no tiene limitación temporal. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta dentro de la jornada laboral, siempre que sea dentro de su ámbito provincial, facilitando la empresa el cumplimiento de dicha obligación. El personal de la empresa, y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo y en el área de su competencia. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos, el personal que haya participado en menos ocasiones y el que esté ocupando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Según se establece en los acuerdos.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	Para el ingreso del personal comprendido en este convenio se recurrirá a lo dispuesto en el capítulo VIII del mismo, a los convenios colectivos de ámbito inferior y a la legislación vigente. Prioritariamente, se considerará el ingreso en las empresas de aquellos trabajadores en desempleo que procedan del sector, dada su experiencia en el mismo.
Ascensos y Promociones	Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto. Titulación o certificados de organismos competentes. Conocimiento del puesto de trabajo. Antigüedad. Formación continua y reciclaje.

Observaciones	En el Convenio colectivo se elabora un anexo donde se recogen las antiguas categorías y se equiparan a los grupos establecidos en este convenio. Aparecen recogidos algunos aspectos que no son claros como: el artículo 43-1-g. Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito sectorial de aplicación de este convenio y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones. Artículo 43-2.-Las partes firmantes acordarán, según el procedimiento fijado en el artículo 2 del presente convenio y si procede para cada caso, lo establecido en el apartado b) de la disposición segunda del capítulo primero de la Orden TAS/2783/2004 de 30 de julio en lo relativo a la suscripción de contratos programa de ámbito autonómico.

Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas de piscinas	Federación de Actividades Diversas

Niveles profesionales. Clasificación según las funciones

	Niveles profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación profesional	Personal técnico	
	Técnico licenciado. Técnico diplomado.	Debe estar en posesión del correspondiente título oficial para ejercer las funciones para las que le capacita.
	Personal administrativo-Mandos intermedios y cualificados	
	Jefe administrativo. Oficial administrativo. Auxiliar administrativo.	No menciona nada referido a titulaciones exigidas, cualificaciones o certificaciones necesarias.
	Recepcionista-Telefonista.	El que se halla en posesión del título de socorrista, homologado por los organismos competentes.
	Socorrista.	
	Monitor de natación	Encontrándose en posesión del título de monitor, realiza funciones docentes.
	Personal de Oficio	
	Agente comercial.	No se menciona.
	Encargado.	No se menciona.
	Conductor y conductor especialista.	En posesión de carné de conducir.
	Maquinista.	En posesión del título que le acredite como tal.
	Instalador de montajes eléctricos.	En posesión del carné de instalador eléctrico autorizado.
	Instalador de montajes de circuitos de depuración y fontanería.	En posesión del carné de instalador.
	Ayudante Maquinista	No se menciona.
	Almacenero.	No se menciona.
	Portero.	No se menciona.
	Auxiliar de oficios.	No se menciona.
	Auxiliar de instalaciones.	No se menciona.
	Limpiador de piscinas.	(…) con conocimientos bastantes para utilización de productos químicos (…)

	Limpiador/a.	No se menciona.
	Botones	No se menciona.
Observaciones	Debería hacerse referencia a las titulaciones existentes, en el caso de monitor de natación, como el Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS) de Técnico Superior en Animación de Actividades Físicas y Deportivas. Así mismo para instalador de montajes eléctricos se hace referencia al carné profesional, pero no al título existente del CFGS de Técnico Superior en Mantenimiento de equipo industrial.	
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato de aprendizaje	No se menciona.	
Formación continua	No se menciona.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Admisión de nuevo personal	No se menciona.	
Ascensos y promociones	No se menciona.	
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.	
Permisos	No se menciona. Lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.	

Convenio colectivo de ámbito estatal de las industrias del arroz	Federación Agroalimentaria

El personal se clasificará en atención a la función que desempeñe, en los siguientes grupos profesionales

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación profesional	Personal técnico, administrativo y comercial.	
	1. Jefe de sección administrativa, comercial o técnica. 2. Oficial de primera, administrativo o comercial. 3. Oficial de segunda, administrativo o comercial.	Debe poseer los conocimientos teóricos y prácticos que requieran sus funciones, pudiendo ser titulado o no.
	4. Auxiliar administrativo. 5. Telefonista. 6. Botones (edad de dieciséis a diecisiete años).	No se menciona ningún requerimiento respecto a titulación, cualificación o acreditación de formación.
	Personal de producción	
	1. Encargado de sección.	Deberá poseer conocimientos de una o varias especialidades y será responsable de la disciplina del personal a su cargo.
	2. Molero.	Es el empleado especializado (…)
	3. Ayudante de molero.	Es el oficial especializado que a las ordenes de (…) y con conocimientos prácticos adecuados (…)
	4. Oficial especializado.	Es el empleado que puede prestar servicios especializados en cualquiera de las secciones de la industria, teniendo además muy buen conocimiento del funcionamiento de una unidad de producción o maquinaria determinada.
	5. Oficial especialista carretilla mecánica.	(…) con amplia experiencia y dominio de la manipulación de carretillas elevadoras, y práctica en operaciones de carga y descarga.

	6. Peón especialista.	Es el empleado con práctica en los trabajos manuales de las distintas secciones de la industria, pudiendo manipular excepcionalmente carretillas elevadoras. Se consideran asimilados a esta categoría los antiguos de: carretillero, manipulador, estibador y pesador de lonja.
	7. Peón	No se requiere especialización alguna, ni conocimientos teórico-prácticos.
	8. Conductor.	Carné de conducir.
	Personal de oficios varios	
	1. Oficial de primera. 2. Oficial de segunda.	No se menciona.
	3. Oficial de tercera.	(…) aquéllos que realizan tareas auxiliares para los oficiales de segunda y primera, con objeto de desarrollar su aprendizaje.
	Personal subalterno	
	1. Vigilante o vigilante jurado. 2. Portero o conserje.	Si el vigilante esta juramentado ostentará la denominación en su categoría de, Vigilante Jurado.
	3. Personal de limpieza. 4. Ordenanza.	No se menciona.
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Formación continua	Se definen los objetivos que debe tener. Se establece la obligatoriedad de crear comisiones paritarias de formación en las empresas y se definen sus funciones: elaboración de los planes formativos y seguimiento y control de las acciones formativas.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Admisión de nuevo personal	No se menciona.	

Ascensos y promociones	De peón a peón especialista con dos años de antigüedad. De oficial de tercera a oficial de segunda con tres años de antigüedad.
Observaciones	Se crea una comisión con los siguientes objetivos: el estudio de la modernización del sistema de clasificación profesional del Convenio colectivo, absentismo y antigüedad. Los acuerdos que se adopten en el seno de dicha comisión se incorporarán al texto.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se incluye dentro de este apartado ninguna referencia a formación, se llevan a las comisiones de formación.

Convenio colectivo general de la industria azucarera 2003-2006		Federación Agroalimentaria
Los distintos cometidos y funciones que definen las categorías de cada grupo profesional son meramente enunciativos		
Clasificación profesional	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Grupo A. Profesionales de oficio, profesionales de la industria, subalternos y sin cualificación	
	Categoría A-4.	No requiere ninguna formación, ni practica, ni adaptación por encima de la educación básica.
	Categoría A-5.	Ningún entrenamiento básico, ni formación anticipada por encima del certificado de EGB, sino un simple adiestramiento y adaptación
	Categoría A-6.	Mínimo, certificado de FP I o formación equivalente, complementada con la experiencia profesional adquirida a través del trabajo.
	Categoría A-7.	Formación completa en un oficio, acreditada por un certificado de FP II o poseer conocimientos equivalentes debidamente acreditados, o una práctica suficiente en los diversos trabajos cualificados de los oficios a los que se le destina, o en el manejo de los aparatos cuya utilización exige dichas competencias.
	Categoría A-8.	Poseer el título de FP II y experiencia en su oficio u otros similares, o bien conocimientos equivalentes debidamente acreditados por la práctica o por haber seguido y aprobado cursos de reciclaje en su especialidad.

Categoría A-9.	Tener conocimientos profesionales amplios y profundos de un oficio, acreditados por un título de FP II o formación equivalente y por una dilatada práctica que haya proporcionado este nivel de conocimientos debidamente contrastados, por lo que poseerá una maestría muy completa, siendo capaz de interpretar croquis y esquemas que le permitan realizar montajes, puestas a punto y correcciones de máquinas e instalaciones.
Categoría A-10.	Debe poseer el título de FP II o una formación profesional equivalente, debidamente acreditada.
Categoría A-11.	Poseer el título de FP II y por su mayor preparación técnica y práctica ser capaz de colaborar por delegación con funciones del mando intermedio.
Categoría A-12.	Tener el título de FP II. Las empresas que a la entrada en vigor de este convenio tengan mandos intermedios de categoría C-13, podrán promocionar a esta categoría a A-12 (2º mecánico E, 2º electricista E, 2º automatismos E y 2º contramaestre E), siempre mediante concurso oposición, o a una persona de entre las de categoría A-11 de su respectivo servicio.
Grupo B. Administrativos y empleados	
Categoría B-6.	Formación mínima de FP I o equivalente adquirida a través de la experiencia y un conocimiento elemental de su profesión.
Categoría B-7.	FP II o una formación equivalente en tareas propias de su puesto de trabajo, debidamente acreditada.
Categoría B-8.	FP II o la formación equivalente resultante de una experiencia debidamente acreditada.

Categoría B-9.	FP II o un diploma equivalente, o una experiencia tal, debidamente acreditada, que los conocimientos puedan asimilarse a este nivel.
Categoría B-10.	FP II o una formación equivalente acreditada y amplios conocimientos en las distintas ramas de su actividad.
Categoría B-11 y B-12.	FP I como mínimo, o la formación equivalente debidamente acreditada
Categoría B-13.	Titulación de Grado Medio o una formación equivalente debidamente acreditada.
Grupo C. Técnicos y mandos	
Categoría C-11	Título expedido por una escuela técnica o de Grado Medio. Titulados medios de nuevo ingreso que a juicio de la dirección, no posean experiencia suficiente.
Categoría C-12.	Formación de Grado Medio o equivalente debidamente acreditada.
Categoría C-13.	Formación de Grado Medio o equivalente debidamente acreditada y los titulados de Grado Superior en prácticas o de nuevo ingreso sin experiencia en su puesto de trabajo.
Categoría C-14.	Titulado superior que ha adquirido, por estudios o experiencia profesional, la suficiente cualificación técnica.
Categoría C-15.	Titulado superior que ejerce funciones en las que aplica una gran experiencia, unida a conocimientos fundamentales sobre un conjunto de técnicas.
Categoría C-16.	Titulado de Grado Superior que ejerce con amplia experiencia las funciones definidas en la categoría anterior y aquellas otras que le sean asignadas por su director.
Categoría C-17.	No se menciona.

Observaciones	Se habla de una formación acreditada con un certificado de FP II, y en este caso se debería decir: acreditada por un título de Formación Profesional de Grado Superior. En ningún momento hace referencia a la cualificación de INA105_2 ELABORACIÓN DE AZÚCAR.
Contratos para la formación	No se menciona.
Contrato en prácticas	No se menciona.
Formación continua	Artículo 44. Creación de una Comisión de Formación en todas las empresas para elaborar los planes y hacer el seguimiento.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	(…) de aptitud, titulación, conocimientos del puesto a cubrir y perfil profesional. La antigüedad solamente será tenida en cuenta a efectos de promoción, cuando exista igualdad en las condiciones citadas y por concurso-oposición. Cuando las características del puesto a cubrir requieran estar en posesión de una titulación académica o profesional legalmente reconocida, ésta habrá de ser debidamente acreditada en la solicitud.
Permisos	Se recogen permisos para exámenes de estudios en centros oficiales del MEC y posibilidad de reducción de jornada por estudios en dichos centros, sin perdida de derechos.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Dentro del capítulo VIII de Derechos Sindicales, se recogen acuerdos que afectan a las funciones que los representantes legales deben realizar en materia de formación. Así se menciona expresamente: ser informados, con carácter previo a su ejecución, de los planes de formación de las empresas. Serán los que conformen las comisiones de formación. Ejercer una labor de seguimiento y control sobre la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma, en los centros de formación y capacitación de la empresa.

Convenio colectivo básico de ámbito estatal de las industrias cárnicas		Federación Agroalimentaria
Clasificación de personal por su función y por su aptitud		
Clasificación profesional	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Categorías del grupo profesional de técnicos	
	Técnico con título superior.	(...) el trabajador que en posesión de un título superior expedido por el Estado (…)
	Técnico con título no superior.	(...) el trabajador que poseyendo un título profesional y oficial distinto del anterior (…)
	Técnico no titulado.	(…) el que sin necesidad de título profesional alguno, por su preparación, reconocida competencia y práctica en todos o parte de los procesos ejerce funciones de carácter ejecutivo o técnico especializado.
	Personal de secciones técnicas	
	Jefe de oficina técnica.	No habla expresamente de título (...) Se asimilará a la categoría de técnico con título superior.
	Técnico de organización de primera	No habla expresamente de título (...) Se asimilará a la categoría de técnico con título no superior.
	Técnico de organización de segunda.	No habla expresamente de título (...) Se asimilará a la categoría de técnico no titulado.
	Oficial de organización de primera	No habla de título (...) asimilado a oficial de primera administrativo.
	Oficial de organización de segunda.	Realiza tareas científicas de organización del trabajo. No habla de título asimilado a oficial de segunda administrativo.
	Auxiliar de organización.	No habla de título (...) Asimilado a auxiliar administrativo.

	Categorías del grupo profesional de administrativos	
	1. Jefe de primera. 2. Jefe de segunda.3. Oficial de primera. 4. Oficial de segunda. 5. Auxiliar. 6. Viajante, vendedor y comprador. 7. Telefonista. 8. Analista. 9. Programador. 10. Operador. 11. Perforador-Grabador.	Para ninguna de las categorías que engloba este grupo se menciona necesidad de título.
	Categorías del grupo profesional del personal obrero	
	1. Maestro o cargado. 2. Oficial de primera. 3. Oficial de segunda. 4. Ayudante. 5. Conductor-Mecánico. 6. Conductor-Repartidor. 7. Peón.	Para ninguna de las categorías que engloba este grupo se menciona necesidad de título.
	Categorías del grupo profesional de subalternos	
	El personal subalterno se encuadra en las siguientes categorías: 1. Almacenero. 2. Vigilante jurado de industria y comercio.3. Guarda o portero. 4. Ordenanza. 5. Personal de limpieza.	Para ninguna de las categorías que engloba este grupo se menciona necesidad de título.
Observaciones	En ningún momento se hace referencia a las cualificaciones ya establecidas como son: INA 104_2 Carnicería y elaboración de productos cárnicos y la INA 239_3 Industrias cárnicas.	
Contratos para la formación	Se especifican las categorías para las que se podrán suscribir contratos en formación.	
Contrato en prácticas	Se especifican las categorías para las que se podrán suscribir contratos en prácticas.	
Formación continua	Disposición adicional: la Comisión Paritaria de Formación centrará su actividad en las nuevas cualificaciones profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional, que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del Sistema Europeo de Cualificaciones.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Admisión de nuevo personal	No se menciona.	

Ascensos y promociones	Los títulos y competencias profesionales se tendrán en cuenta para la promoción en caso del personal técnico, el resto no se menciona.
Permisos	Permisos para exámenes de estudios en centros oficiales del MEC.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Tiene la función de velar por la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación de la empresa (artículo 86).

Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales		Federación Agroalimentaria
Por su función y por su aptitud		
Clasificación profesional	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Personal técnico	
	1. Técnico con título de Grado Superior.	(…) el trabajador que en posesión de un título superior expedido por el Estado (…)
	2. Técnico con título de Grado Medio.	(…) el trabajador que poseyendo un título profesional y oficial distinto del anterior ejecuta (…)
	3. Jefe técnico de fabricación o de gestión.	No se menciona la necesidad de titulación ni certificación.
	4. Técnico no titulado.	El que sin título, pero con preparación y práctica, ejerce funciones de técnico especializado.
	Grupo profesional de administrativos	
	1. Jefe de primera. 2. Jefe de segunda. 3. Jefe de ventas. 4. Oficial de primera. 5. Oficial de segunda. 6. Auxiliar. 7. Telefonista. 8. Viajante o vendedor. 9. Analista. 10. Programador. 11. Operador.	Para ninguna de las categorías que engloba este grupo se habla expresamente de necesidad de titulación, acreditación o certificado.
	Categorías del grupo profesional del personal obrero	
	A. Encargado de sección o maestro. B. Personal obrero de oficios propios de la industria.1. Oficial de primera. 2. Oficial de segunda. 3. Operador de máquina. 4. Especialista. 5. Auxiliar. C. Personal de cámaras frigoríficas. 1. Maquinista. 2. Ayudante de maquinista. D. Personal de oficios varios 1. Oficial de primera. 2. Oficial de segunda. 3. Ayudante. E. Personal subalterno. 1. Almacenero. 2. Vigilante jurado. 3. Guarda o portero. 4. Ordenanza. 5. Personal de limpieza.	Para ninguna de las categorías que engloba este grupo se habla expresamente de necesidad de título, excepto para el vigilante jurado, haciendo referencia al título otorgado por la autoridad competente.

Observaciones	Dado que existen cualificaciones profesionales ya definidas para este sector: INA103_2 FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEGETALES, debería hacerse referencia a la misma en el grupo profesional obrero.
Contratos para la formación	No se menciona.
Contrato en prácticas	No se menciona.
Formación continua	Los trabajadores fijos discontinuos en periodos de no ocupación tendrán los mismos derechos y obligaciones en materia de formación que el resto de los trabajadores. Debido a las necesidades formativas específicas que tiene el sector de la conserva vegetal, las partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria Estatal del Sector de las Conservas Vegetales, para integrarla en el conjunto de las comisiones paritarias de ámbito estatal establecidas al amparo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto. Asimismo, se desarrollarán los instrumentos necesarios en los marcos normativos que existan en cada momento.
Permiso individual de formación	Concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	Es la empresa la que determina si alguna de las personas de las categorías inferiores se considera apta para ocupar un puesto de categoría superior, en caso contrario se contratarán personas del exterior. Se establecerán pruebas en caso de ser necesario.
Permisos	Los trabajadores que deban presentarse a examen como consecuencia de estar matriculados en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso a la empresa, que deberá concedérselo por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido con el salario de convenio más antigüedad. 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 profesional con reserva del puesto de trabajo.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se hace referencia a los temas de formación en el apartado de derechos de la representación legal de los trabajadores.

Convenio colectivo del sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harina de pescados y mariscos	Federación Agroalimentaria

Clasificación de personal por su función y por su aptitud		
	Grupos profesionales	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
Clasificación profesional	Grupo 1. Personal técnico	
	A. Técnicos titulados: A.1.Con título superior. A.2. Con título no superior.	A.1 (...) El trabajador que en posesión de un título superior expedido por el Estado. A.2 (...) El que posee un título expedido por una escuela profesional oficial.
	B. Técnicos no titulados: B.1. Directores de personal. B.1.1. Director de personal de empresa. B.1.2. Director de personal de centro de trabajo. B.2. Director de compras. B.3. Director de fabricación. B.4. Encargado general. B.5. Encargado de sección.	No menciona nada referido a formación ni cualificación necesaria
	Grupo 2. Personal administrativo y de mecanización	
	Queda comprendido en el concepto general de personal administrativo y de oficina, el que poseyendo conocimientos de mecánica administrativa y contables, realiza todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles. En orden a su competencia, capacidad y responsabilidad, se clasificará en las siguientes categorías profesionales	
	A. Administrativo. A.1. Jefe de administración. A.2. Jefe de sección administrativa. A.3. Oficial de primera. A.4. Oficial de segunda. A.5. Telefonista. A.6. Auxiliar. A.7. Aspirante. B. Mecanización. B.1. Analista de sistemas. B.2. Programadores. B.2.1. Analista programador. B.2.2. Programador de sistemas. B.2.3. Programador. B.3. Operadores. B.3.1. Operador de sistemas y aplicaciones. B.3.2. Ope-	Jefe de administración: no menciona necesidad de estar en posesión de título. Jefe de sección administrativa: no menciona la necesidad de estar en posesión de título. Oficial primera y oficial segunda. Es el administrativo (...) Pero no especifica si con necesidad de título o no. Para los demás: es el personal que (…) no indica necesidad de título o certificado.

	rador de aplicaciones. B.3.3. Operador informático. B.4. Ayudante informático.	Personal de mecanización, se habla de personal técnico, pero expresamente no se menciona la necesidad de titulación.
	Grupo 3. Comercialización	
	1. Director de ventas nacional y/o extranjero. 2. Jefe de ventas. 3. Jefe de zona. 4. Delegado de ventas. 5. Vendedor. 6. Vendedor-Merchandising. 7. Merchandising. 8. Promotor de ventas.	No menciona necesidad de titulación o certificación.
	Grupo 4. Personal subalterno	
	Primer nivel. Personal con titulación específica: a) Conductor. b) Vigilante. Segundo nivel. Personal con especial responsabilidad, pero sin que ello implique la necesidad de disponer de titulación: a) Almacenero. b) Portero. Tercer nivel. Personal sin especial responsabilidad: a) Conserje. b) Ordenanza. c) Botones o recadero. d) Aspirante.	Primer nivel: carné de conducir. Vigilante no está en posesión de título. Segundo y tercer nivel: no necesitan titulación
	Grupo 5. Personal de fabricación Grupo 6. Personal de oficios varios	
	Grupo 5: a) Maestro. b) Oficial de primera. c) Oficial de segunda. d) Auxiliar. Grupo 6: a) Maestro. b) Oficial de primera. c) Oficial de segunda. d) Ayudante o especialista. e) Peón.	Por su experiencia y conocimientos prácticos del proceso de industrialización (…) No expresa necesidad de título.
Observaciones	No se hace ninguna referencia a la cualificación: INA109_2 de pescadería y elaboración de productos de la pesca y acuicultura.	
Contratos para la formación	Los trabajadores mayores de 16 años y que no superen los 21 que no tengan titulación de grado medio o superior.	

Contrato en prácticas	Afectará a quienes estuvieran en posesión de titulación académica profesional o laboral reconocida dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la obtención de aquélla.
Formación continua	Las partes firmantes coinciden en la necesidad de que se aborde la formación profesional en el sector como instrumento más significativo para conseguir el asentamiento del mismo. A estos efectos, las partes firmantes consideran necesario: realizar estudios de carácter prospectivo respecto a las necesidades formativas. Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. Promover acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles. A los efectos anteriores se constituirá una Comisión Paritaria de Formación de entre los componentes de la comisión interpretativa del convenio.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	Los ascensos de categoría profesional, se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, pudiéndose establecer pruebas.
Permisos	No se menciona.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se mencionan los derechos relativos a los temas de seguimiento e informes de planes de formación.

Convenio colectivo de la industria de granjas avícolas y otros animales		Federación Agroalimentaria
	Grupos profesionales	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
Clasificación profesional	Grupo A. Personal técnico	
	1. Técnicos titulados superiores.	1. Los que en posesión de título universitario o escuela profesional técnica realizan funciones propias de su titulación.
	2. Técnicos titulados medios.	2. Los que poseen título de grado medio.
	3. Técnicos diplomados.	3. Los que poseen un diploma expedido por institutos u otros organismos y realiza las funciones propias del diploma.
	4. Técnicos no titulados. Encargados y auxiliares de laboratorio.	4. los que sin necesidad de título realizan tareas que exigen conocimientos especiales.
	Grupo B. Empleados	
	1. Empleados administrativos: 1.1 Jefe de primera. 1.2 Jefes de segunda. 1.3 Oficiales de primera. 1.4 Oficiales de segunda. 1.5 Auxiliares. 2. Empleados comerciales. 2.1 Jefes de compras o ventas. 2.2 Delegados o agentes de compras o ventas. 2.3 Repartidores. 2.4 Ayudantes de repartidor.	Para ninguna de las categorías se especifica necesidad de título o cualificación necesaria.
	Grupo C. Subalternos	
	Conserjes. Almaceneros. Mozos de almacén. Cobradores. Pesadores o basculeros. Guardas o vigilantes nocturnos. Porteros. Personal de limpieza.	Para ninguna de las categorías se especifica necesidad de título o cualificación necesaria.

	Grupo D. Personal obrero	
	Oficial. Especialista. Ayudante. de oficios varios: mecánicos, electricistas, albañiles, carpinteros, fontaneros, hojalateros.	En ninguno de los casos se habla expresamente de titulación o capacitación requerida. No obstante, para el grupo de oficios varios se habla del personal que poseyendo un oficio de los definidos realiza tareas propias de dicho oficio.
Observaciones	No se menciona ni se hace ninguna referencia a la cualificación establecida por el INCUAL: INA014_2 sacrificio, faenado y despiece de animales.	
Contratos para la formación	Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales reflejadas en el anexo VI. En dicho anexo se especifican las categorías profesionales para las cuales se podrán suscribir contratos para la formación.	
Contrato en prácticas	Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales reflejadas en el anexo VI. En dicho anexo se especifican las categorías para las que se podrán suscribir contratos en prácticas.	
Formación continua	Las partes firmantes del Convenio acuerdan fomentar e impulsar la formación continua de los trabajadores del sector. Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 16, g) del presente convenio, así como de los convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación. Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea en las empresas o en los centros de formación que en el futuro puedan constituirse. Diseño de programas puntuales de formación en las empresas. Las partes afectadas por el Convenio acuerdan establecer un Plan de Formación Profesional en el sector. Al amparo del acuerdo anterior, y con el objeto de su desarrollo, se constituye una Comisión Paritaria de Formación Continua.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Admisión de nuevo personal	No se especifican requisitos de cualificación para el acceso, excepto a los puestos de titulados.	

Ascensos y promociones	Para cada grupo se establece un mecanismo de ascensos y promociones, pero en ninguno de ellos se señala el valor de la formación recibida como elemento a tener en cuenta para la promoción.
Permisos	No se menciona nada referido a permisos, excepto en lo que se refiere a lo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Serán informados de los aspectos referidos a la formación y la promoción del personal.

Convenio colectivo del sector de harinas panificables y sémolas	Federación Agroalimentaria
El personal se clasificará teniendo en cuenta la función que realice	

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación profesional	Técnicos	
	Jefes técnicos molineros, maestros molineros y técnicos de laboratorio.	Será exigible estar en posesión de la correspondiente titulación, ya sea oficial o privada, debidamente homologada. Técnico de laboratorio es el que poseyendo un título profesional oficial de carácter universitario, o de Escuela Técnica de Grado Superior, realiza (…)
	Personal administrativo	
	1. Jefe de oficina 2. Jefe de contabilidad 3. Oficial administrativo 4. Auxiliar administrativo 5. Aspirante administrativo	2 (…) la persona que con la titulación suficiente y con conocimientos contable-administrativos (…) 5. Aspirante, dentro de la edad de 16 a 18 años, trabajan en labores propias de oficina, dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de ella, preparándose mediante su práctica para el paso a la categoría de auxiliar.
	Personal obrero cualificado	
	Encargado de almacén. Segundo molinero. Limpiero. Mecánico. Conductor. Carpintero. Electricista. Albañil.	Se habla de conocimientos suficientes, pero no se especifican para el caso de los oficios. Conductor con carné de conducir.
	Personal obrero no cualificado	
	Empacador, auxiliar de fábrica, mozo de almacén, y aspirante de 16 ó 17 años.	No se habla de nada referido a formación o cualificación necesaria para estos puestos.
	Personal subalterno	
	Guardas o serenos, repasador/a de sacos y personal de limpieza.	No se habla de nada referido a formación o cualificación necesaria para estos puestos.

Observaciones	Las partes negociadoras, conscientes de la conveniencia de actualizar la clasificación de personal recogida en este convenio colectivo, acuerdan la creación de una comisión específica para el estudio de una nueva clasificación profesional del personal.
Contratos para la formación	Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales reflejadas en el anexo número V. Dicho anexo especifica las categorías para las que se pueden suscribir dichos contratos.
Contrato en prácticas	Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales reflejadas en el anexo número V. Dicho anexo especifica las categorías para las que se pueden suscribir contratos en prácticas.
Formación continua	No se menciona.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	(…) pudiendo dar prioridad a aquellos trabajadores que se encuentren en posesión de titulación expedida por el Instituto Nacional de Molinería e Industrias Cerealistas o de otros centros oficiales que se puedan crear en el futuro.
Ascensos y promociones	Se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad.
Permisos	Durante diez días al año, como máximo, para asistir a cursos de capacitación profesional dentro del ámbito regulado por el convenio, previo aviso. Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales para la obtención de un título académico, así como los que opositen para el ingreso en el cuerpo de funcionarios públicos, tendrán derecho a los permisos necesarios, por un tiempo máximo de diez días anuales, para exámenes.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia, y de la efectividad de la misma, en los centros de formación y capacitación de la empresa, siendo informados sobre los planes de formación profesional de la misma.

Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados	Federación Agroalimentaria
El personal se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos	

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación profesional	Grupo I. Técnicos	Realizan trabajos que exigen, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada
	1. Titulados. a) Grado Superior y b) Grado Medio. 2. No titulados. Encargado general, maestro o jefe de fabricación y de taller, encargado de sección y auxiliar de laboratorio. 3. Técnicos de organización. Jefes de primera y segunda, técnicos de organización de primera y segunda, auxiliares de organización y aspirantes. 4. Técnicos de proceso de datos. Jefe de proceso de datos, analista, jefe de explotación, programador de ordenador, programador de máquinas auxiliares y operador de ordenador.	1. Titulados. a) Los que poseen título universitario o de Escuela Especial Superior. b) Los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades capacitadas para ello. 2. No titulados. Maestro o jefe de fabricación, posee los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases. Encargado de sección: con conocimientos técnicos y prácticos acreditados. 3. Técnicos de organización: Jefe de primera, no hace referencia a titulación ni a cualificación necesaria, no obstante especifica que se asimila a la categoría de técnico con título superior. 4. Técnicos de procesos de datos: no hace referencia a titulación ni a cualificación específica ni necesaria.
	Grupo II. Administrativos	
	Jefe de administración de primera. Jefe de administración de segunda. Oficial de primera. Oficial de segunda. Auxiliar. Aspirante. Telefonista.	No menciona titulaciones ni cualificaciones requeridas y necesarias.

	Grupo III. Mercantiles	
	Jefe de ventas. Inspector de ventas. Promotor de propaganda y/o publicidad. Vendedor con autoventa. Viajante. Corredor de plaza.	No menciona titulaciones ni cualificaciones requeridas y necesarias.
	Grupo IV. Obreros	
	a) Personal de producción: oficial de primera, oficial de segunda, ayudante y aprendiz. b) Personal de acabado, envasado y empaquetado: oficial de primera, oficial de segunda, ayudante y aprendiz. c) Personal de oficios auxiliares: oficial de primera, oficial de segunda. d) Peonaje: Peón y personal de limpieza.	Para ninguna de estas categorías se menciona la necesidad de títulos ni cualificación específica y necesaria.
	Grupo V. Subalternos	
	Almacenero. Mozo de almacén. Conserje. Cobrador. Basculero-pesador. Guarda jurado. Guarda vigilante. Ordenanza. Portero.	No menciona titulaciones ni cualificaciones requeridas y necesarias.
Observaciones	La Comisión Paritaria estudiará el nuevo sistema de cualificaciones profesionales, el contenido de las mismas y las condiciones de adaptación a las categorías profesionales existentes en el Convenio y, en caso de que se llegue a acuerdo en el seno de dicha comisión, se trasladarán a la Comisión Negociadora para su incorporación al texto del Convenio.	
Contratos para la formación	Se contempla la forma de contratación en prácticas, siempre que exista en la empresa personal de oficios que pueda tutelar a las personas contratadas en esta modalidad.	
Contrato en prácticas	Se contempla la forma de contratación en prácticas, siempre que exista en la empresa personal de oficios que pueda tutelar a las personas contratadas en esta modalidad.	

Formación continua	Las empresas intensificarán las acciones formativas al objeto de conseguir, a través del desarrollo de los recursos humanos y de los cauces de promoción, la acomodación del personal en ocupación, a las necesidades reales en cada momento. Tendrán preferencia las acciones formativas encaminadas al reciclaje profesional de los trabajadores en su mismo puesto de trabajo, para su adaptación a las nuevas tecnologías. En estos casos los cursos correrán a cargo de la propia empresa o del Ministerio de Trabajo y serán retribuidos como jornada ordinaria de trabajo.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	No se especifican condiciones de titulación ni requisitos de cualificación, nada más que para los puestos contemplados en la clasificación establecida.
Ascensos y promociones	Se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa y las pruebas que se realicen por parte de la misma.
Permisos	Con derecho a reserva del puesto de trabajo, para aquellos trabajadores que estén realizando cursos necesarios para acceder a puestos de la misma empresa, si estos cursos tuviera que realizarlos fuera de su lugar de residencia y para aquellos estudios que sean incompatibles con su jornada de trabajo. Para acudir a exámenes en centros oficiales, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso a la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de doce días por año. Este permiso será retribuido con el salario de convenio más antigüedad y justificando debidamente la asistencia al mismo. Se incluyen en este artículo los exámenes para la obtención del carné de conducir, hasta un máximo de seis días y la asistencia al examen psicotécnico para su revisión.
Participación de la representación legal de los trabajadores	El Comité de Empresa tendrá la competencia de emitir un informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario, de planes de formación profesional para la empresa y velará para garantizar el principio de no discriminación.

Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados	Federación Agroalimentaria

El personal se clasifica en razón de la función que desempeñe

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación profesional	Técnicos	
	a) Técnicos de Grado Superior. b) Técnicos de Grado Medio. c) Otros técnicos no comprendidos en los apartados anteriores.	a) Son los trabajadores que poseyendo un título universitario de grado superior o de escuela técnica de igual grado, o con conocimientos equivalentes en la materia reconocidos por la empresa, realizan en las funciones propias de dichos títulos y conocimientos. b) Son los que poseen un título universitario o de escuela técnica que no sea de grado superior, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y realizan las funciones propias de dichos títulos y conocimientos. c) Tienen la cualidad de técnicos contemplada en esta categoría aquellos trabajadores que desempeñan tareas para las que se necesita una previa y especial preparación técnica con o sin diplomas específicos.
	Personal administrativo y comercial	
	a) Jefes de área o sección. b) Oficiales de primera. c) Oficiales de segunda. d) Auxiliares.	a) (…) la realización de tareas de las que se requieran conocimientos suficientes (…) b) (…) son empleados que tienen a su cargo un servicio determinado (…) c) Son los que con iniciativa y responsabilidad restringida realizan tareas de índole administrativa. d) Son empleados que realizan tareas elementales de índole administrativa.

	Producción y tareas auxiliares	
	a) Especialista u oficial de primera. b) Especialista u oficial de segunda. c) Especialista u oficial de tercera. d) Peones.	a) (…) los que con conocimiento práctico pleno de las operaciones de elaboración de uno o varios productos lácteos, realizan una o varias de las mismas; o los que conocen igualmente un oficio de naturaleza auxiliar. b) Aquellos trabajadores que conocen varias fases de la elaboración de un producto, y realizan alguna de ellas; o los que teniendo conocimientos de un oficio auxiliar realizan los trabajos de complejidad media debiendo conocer el funcionamiento de las máquinas y vehículos (…) c) Los que tienen conocimientos para realizar una operación o fase del proceso de elaboración de un producto, o tienen un oficio para el que no se necesita especial cualificación y/o manejan una máquina sencilla (…) d) Los que no necesitan especiales conocimientos (…)
Observaciones	Disposición Adicional: las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria para el análisis y estudio de la contratación y clasificación profesional en el ámbito del presente Convenio colectivo. Como actuación prioritaria esta comisión estudiará la posible adecuación y definición de la estructura de categorías a las nuevas realidades productivas del sector, con especial atención a las funciones del carretillero y su asimilación a las categorías existentes. En ningún caso hace referencia a la cualificación ya existente de: INA106_2 ELABORACIÓN DE LECHES DE CONSUMO Y PRODUCTOS LÁCTEOS.	
Contratos para la formación	Sólo se habla de la duración mínima y máxima y del salario. Referencia a las disposiciones legales.	
Contratos en prácticas	Sólo se habla de la duración mínima y máxima y del salario. Referencia a las disposiciones legales.	

Formación continua	La empresa, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, establecerá los programas y actividades que se estimen necesarios para la formación continua de los mismos y que se verán afectados por el Plan de Formación que establece la Comisión Paritaria Sectorial de alimentación y bebidas.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	La empresa podrá realizar a los aspirantes las pruebas teóricas, prácticas o psicotécnicas que considere conveniente, realizando las mismas directamente o encargándolo a empresas especializadas, con el fin de comprobar el grado de preparación.
Ascensos y promociones	Los ascensos del personal que no sean de libre designación de la empresa, se realizarán por medio de concurso-oposición entre los integrantes de las categorías inferiores, con el mínimo de antigüedad en tal categoría que se fije por pacto de empresa.
Permisos	No se mencionan los permisos para formación o exámenes.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Participa en el establecimiento de los programas de formación continua. Entre las funciones del Comité de Empresa se señala vigilar la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

Convenio colectivo nacional de mataderos de aves y conejos	Federación Agroalimentaria

El personal al servicio de las empresas afectadas por este convenio básico queda encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales. La parte de requerimientos se refiere a las funciones

	Grupos y categorías	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación profesional	Personal técnico	
	1. Técnico titulado superior. 2. Técnico titulado. 3. Técnico no titulado.	1(…) poseyendo un título profesional oficial de carácter universitario o de escuela técnica de grado superior (…) 2 (…) poseyendo título profesional de grado medio (…) 3) (…) el que sin necesidad de título profesional alguno, por su preparación, reconocida competencia y práctica en todas o alguna de las fases del proceso de elaboración o servicio de la industria (...)
	Personal administrativo	
	1. Jefe de primera. 2. Jefe de segunda.3. Oficial de primera. 4. Oficial de segunda. 5. Auxiliar. 6. Telefonista.	Para ninguno de ellos se hace mención a titulación o requerimientos de cualificación profesional concreta. En el caso de los programadores se hace referencia a poseer conocimientos específicos.
	Personal comercial	
	1. Jefe o delegado de zona. 2. Jefe o agente de compra o venta. 3. Autoventa.	Para ninguno de ellos se hace mención a titulación o requerimientos de cualificación profesional concreta.
	Personal subalterno	
	1. Conserje. 2. Almacenero. 3. Mozo de Almacén. 4. Cobrador. 5. Pesador o Basculero. 6. Guarda o Portero. 7. Ordenanza. 8. Personal de limpieza. 9. Botones.	Para ninguno de ellos se hace mención a titulación o requerimientos de cualificación profesional concreta.

	Personal obrero	
	a) Personal de Matadero: 1. Encargado de zona o sección. 2. Celador. 3. Matarife. 4. Auxiliar de zona de proceso. 5. Operario de cámara. 6. Ayudante. b) Personal de oficios varios: 1. Mecánico de matadero. 2. Mecánico de frigoríficas. 3. Fogonero. 4. Maquinista de subproductos. 5. Electricista. 6. Pintor. 7. Albañil. 8. Carpintero. 9. Fontanero-Hojalatero. 10. Chapista. 11. Cocinero. 12. Ayudante de oficios varios. c) Personal de transporte y reparto: 1. Mecánico de vehículos. 2. Conductor de vehículos y repartidor. 3. Jefe de equipo de recogida. 4. Lavacoches y engrasador. 5. Ayudante de transporte.	No hace referencia a titulación ni cualificación especifica. Simplemente dice: es el operario capacitado para (…) Para el personal conductor se exigen los diferentes tipos de carné profesional de conducir.
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contratos en prácticas	Según establece la legislación.	
Formación continua	Las partes firmantes del convenio acuerdan fomentar e impulsar la formación continua de los trabajadores del sector. Las partes afectadas por el convenio acuerdan establecer un Plan de Formación Profesional en el sector, que tiene como objetivos básicos reciclar a los trabajadores en activo y facilitar el acceso a jóvenes parados al sector. Se establece una Comisión Paritaria de Formación y se definen sus funciones y objetivos.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Admisión de nuevo personal	No se menciona ningún requerimiento relativo a formación o cualificación.	

Ascensos y promociones	Las vacantes del personal técnico se cubrirán libremente en función de los títulos correspondientes a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen poseer los designados para cubrir el puesto vacante. Las vacantes de personal administrativo serán cubiertas por antigüedad, previo examen de aptitud entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior (queda excluida la de jefe). Las vacantes del grupo de personal obrero se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, entre el personal de la categoría inmediata inferior y siempre que aquél a quien corresponda sea declarado apto en la prueba eminentemente práctica a que se le someta.
Permisos	Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulada en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Tendrá derecho a ser informada respecto a los planes de formación de la empresa. No obstante, se especifican los principios que debe cubrir la formación. Se crea una comisión de formación y en el convenio se definen sus funciones.

VI Convenio colectivo nacional de las industrias de pastas alimenticias	Federación Agroalimentaria

El personal que preste sus servicios en este sector se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza

	Grupos y categorías	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación profesional	Grupo I. Técnicos	
	1.1. Titulados de Grado Superior. 1.2. Titulados de Grado Medio. 2. No titulados: a) Encargado general. b) Maestro de fabricación. c) Jefe de sección. 3. Técnicos de proceso de datos.	1.1. Grado Superior. Poseen título universitario o de escuela especial superior, reconocido por la autoridad académica. 1.2. Grado Medio. Poseen el correspondiente título de grado medio expedido por las entidades, reconocido por la autoridad académica. 2 No titulados. Encargado general: posee los conocimientos técnicos necesarios. Maestro de fabricación: posee conocimientos técnicos y prácticos acreditados. 3. Técnicos de proceso de datos: jefe de proceso de datos, analista-programador, programador y operador.
	Grupo II. Administrativos	
	Jefe de administración de primera. Jefe de administración de segunda. Oficial de primera. Oficial de segunda. Auxiliar.	Para ninguno de ellos se especifica cualificación o acreditación profesional especifica.
	Grupo III. Mercantiles	
	Jefe de ventas. Supervisor de ventas. Promotor de propaganda y/o publicidad. Vendedor de autoventa. Viajante. Corredor de plaza.	Para ninguno de ellos se especifica cualificación o acreditación profesional especifica.

	Grupo IV. Obreros	
	Oficial de primera. Oficial de Segunda. Ayudante. Personal de oficios auxiliares: oficial de primera, oficial de segunda, conductor de carretilla mecánica automotriz, peonaje.	No se menciona. Titulación ni requerimiento de cualificación, excepto cuando se habla de consultores: carné de conducir y para el caso de conductor de carretilla mecánica se explicita la necesaria habilitación.
	Grupo V. Subalternos	
	Portero, guarda, cobrador, conserje…etc.	No se menciona titulación ni requerimiento de cualificación necesaria.
Observaciones	Las partes firmantes del presente convenio estiman conveniente pasar del actual sistema de clasificación profesional, que provisionalmente han incorporado al texto de este convenio por trascripción de la Ordenanza Laboral, a un nuevo sistema de clasificación en niveles funcionales, que agrupen unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones, y contenido general de las prestaciones. Y a tal efecto, convienen en constituir una Comisión Paritaria que elabore el nuevo sistema de clasificación en niveles funcionales durante la vigencia temporal del presente convenio.	
Contratos para la formación	Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales reflejados en el Anexo I, donde se explica para cuáles de ellas se podrá realizar este tipo de contrato.	
Contrato en prácticas	Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales reflejadas en el Anexo I, donde se explica para qué categoría será posible o no suscribir este tipo de contrato.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	No se menciona.	
Admisión de nuevo personal	No se menciona.	

Ascensos y promociones	La cobertura de la vacante se decidirá por la aplicación de criterios objetivos, cuantificables y contrastables que se definirán en cada caso en función de la plaza. El Comité de Empresa será informado de las características del puesto, el perfil necesario para cubrirlo, los requisitos y los criterios para la cobertura. No se hace ninguna referencia a formación, cualificación o seguimientos de programas de formación para dar prioridad en los ascensos y promociones
Permisos	No se menciona. En los permisos para formación se seguirá lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.
Participación de la representación legal de los trabajadores	En el apartado de derechos de la representación legal de los trabajadores no se mencionan los temas de formación continua. No aparece en ningún otro artículo del convenio.

Convenio colectivo para las industrias de turrones y mazapanes	Federación Agroalimentaria
Las definiciones y categorías profesionales son las que figuran en el anexo correspondiente. La Comisión Paritaria desarrollará una nueva clasificación profesional atendiendo al concepto del grupo	

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación profesional	Técnicos	
	Técnico Grado Superior. Técnico Grado Medio. Encargado general. Técnico de organización de primera. Técnico de proceso de datos de primera. Técnico de organización de segunda. Técnico de proceso de datos de segunda. Maestro. Jefe de sección. Jefe de taller. Encargado de sección.	Solamente se habla de título de forma explicita para los técnicos de grado superior y para los técnicos de grado medio. Para el resto de categorías de este grupo únicamente se habla de poseer conocimientos teóricos y prácticos de los procesos de fabricación.
	Administrativos	
	Jefe de Administración. Oficial administrativo de primera. Oficial administrativo de segunda. Auxiliar administrativo. Aspirantes.	Para ninguna de las categorías contemplada en el grupo se habla expresamente de la necesidad de poseer título o acreditación alguna en las áreas de las que se trata.
	Mercantiles	
	Jefe de Ventas. Viajante.	Para ninguna de las categorías contemplada en el grupo se habla expresamente de la necesidad de poseer título o acreditación alguna en las áreas de las que se trata.
	Subalternos	
	Almacenero. Portero o vigilante. Personal de limpieza. Mozo de almacén.	Para ninguna de las categorías contemplada en el grupo se habla expresamente de la necesidad de poseer título o acreditación alguna en las áreas de las que se trata.
	Personal de producción	
	Oficial de primera: calderero. Oficial de segunda: calderero sin carné. Ayudante.	Calderero: con carné de la Jefatura de Industria. No se habla de ningún tipo de título o acreditación excepto el mencionado.

	Personal de acabado, envasado y empaquetado	
	Oficial de primera, oficial de segunda, ayudantes.	Cada categoría incluye una gran cantidad de puestos de trabajo relacionados, pero no se hace mención de necesidad e tener ningún tipo de titulación o acreditación.
Observaciones	La Comisión Paritaria desarrollará una nueva clasificación profesional atendiendo al concepto del grupo. No se hace mención en ningún momento a la cualificación de: INA107_2 PASTELERÍA Y CONFITERÍA.	
Contratos para la formación	El contrato para la formación se podrá celebrar con todas las categorías, incluidas las de los grupos profesionales que se recogen en el anexo correspondiente. Dicho contrato se podrá celebrar con los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiuno, excepto si hay minusvalía donde no se consideran límites de edad. Objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado: el trabajador contratado no deberá estar en disposición de ningún título universitario o de Formación Profesional de Grado medio o Superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, relacionados con el puesto de trabajo a desempeñar.	
Contrato en prácticas	Los contratos de trabajo en prácticas se podrán celebrar con los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales o categorías que figuran en el anexo correspondiente.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	No se menciona.	
Admisión de nuevo personal	No se menciona.	
Ascensos y promociones	No se menciona.	

Permisos	Los trabajadores que deban presentarse a examen, como consecuencia de estar matriculados en un centro oficial cursando estudios o carrera profesional, solicitarán permiso a la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido con el salario de convenio más antigüedad, justificando en la debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se hayan aprobado por lo menos la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.

VI Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio	Federación de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT)

El encuadramiento de los trabajadores en los diferentes grupos profesionales es la ponderación de los siguientes factores:
a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

	Niveles profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación profesional	Grupo I	
	Jefe administrativo de segunda. Jefe administrativo de primera. Titulado de Grado Medio. Titulado Superior. Director.	Jefe administrativo: trabajador/a que realiza de manera cualificada, autónoma y responsable (…) Titulado de grado medio: trabajador/a con título facultativo, reconocido oficialmente como de Grado Medio. Titulado superior: trabajador/a que, poseyendo título universitario o de enseñanza técnica superior (…)
	Grupo II	
	Auxiliar administrativo. Oficial administrativo de segunda. Oficial administrativo de primera.	No menciona necesidad de título o de cualificación profesional.

	Área de Producción y Tiendas: grupo 1	
	Jefe de equipo de obrador. Jefe de almacén. Subencargado de establecimiento. Encargado de establecimiento.	No menciona necesidad de título o de cualificación profesional.
	Área de Producción y Tiendas: grupo 2	
	Oficial delivery. Oficial obrador. Oficial mecánico. Oficial almacén.	No menciona necesidad de título o de cualificación profesional.
	Área de Producción y Tiendas: grupo 3	
	Repartidor. Auxiliar de tienda. Ayudante de obrador. Ayudante delivery. Ayudante cocinero. Ayudante mecánico. Conductor. Mozo de almacén.	No menciona necesidad de título o de cualificación profesional.
Observaciones	Los factores de encuadramiento profesional son, entre otros: la formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias. No obstante, en los diferentes grupos profesionales no se hace referencia a niveles de formación o cualificaciones requeridas.	
Contratos para la formación	Esta modalidad contractual, tendrá por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Sólo para el área de oficinas y para el área de producción y tiendas.	
Contrato en prácticas	El contrato de trabajo en prácticas podrá formalizarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional. Sólo para el área de oficinas y el área de producción y tiendas.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	No se hace referencia a la formación continua excepto por lo que se enuncia en el articulo 46 referido a permisos.	

Admisión de nuevo personal	No se mencionan las condiciones.
Ascensos y promociones	No se mencionan las condiciones.
Permisos	Artículo 46. Permisos retribuidos: por las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. Aquellos empleados que estén cursando estudios oficiales (Formación Profesional o universitarios de Grado Medio o Superior), tendrán derecho a solicitar un horario de trabajo compatible con sus obligaciones lectivas, aportando a tal efecto, la documentación pertinente que acredite la realización del curso en cuestión y los horarios en los que se desarrolla. Artículo 46-8: para la formación de encargados y subencargados, las empresas dedicarán cinco horas mensuales retribuidas, dentro de la jornada laboral, durante los primeros diez meses del contrato o del ascenso, que podrán ser acumuladas por la empresa en los períodos que estime convenientes en atención a necesidades organizativas o productivas de la misma. Disfrutarán del mismo permiso los repartidores y los auxiliares de tienda y ayudantes durante los dos primeros meses de contrato.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.

II Acuerdo Marco para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas		Federación Agroalimentaria
La clasificación profesional se basa en los distintos cometidos y funciones		
Clasificación profesional	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Personal técnico	
	Titulados: 1. Con título superior. 2. Con título medio. 3. No titulados: encargado general y encargado de sección.	Con título universitario expedido por universidades o escuelas oficiales. Con título medio: profesionales provistos de título de diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico, graduado social, auxiliar técnico, técnico sanitario u otros títulos análogos. En el grupo 3 no se especifica ningún requerimiento de cualificación.
	Personal administrativo	
	Jefe de primera. Jefe de segunda. Contable-Cajero. Oficial de primera. Oficial de segunda. Auxiliar.	Jefe de segunda, contable, cajero… Se refiere a estas categorías como el administrativo que (…) no especifica si deben poseer titulación o no.
	Personal mercantil	
	Jefe de ventas. Inspector de ventas. Viajante. Corredor de plaza.	Para ninguno de ellos especifica necesidad alguna de cualificación o titulación.
	Personal obrero	
	Capataz. Operario de embotellado. De oficios varios: albañil, carpintero, electricista…	Para los primeros no especifica necesidad de titulación o cualificación. Para los de oficios dice: el que conociendo uno de los oficios lo realiza en diferentes grados en función de si tiene categoría de oficial de primera o de segunda.
	Personal subalterno.	
	Vigilante, almacenero….	No exige cualificación ninguna.

Observaciones	No se hace referencia a la cualificación de: INA236_2 Elaboración de refrescos y aguas de bebida envasadas.
Contratos para la formación	Los contratos de trabajo para la formación se podrán celebrar con los trabajadores pertenecientes a las categorías profesionales que figuran en el anexo. Cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores con contrato de formación.
Contrato en prácticas	Los contratos de trabajo en prácticas se podrán celebrar con los trabajadores pertenecientes a las categorías profesionales que figuran en el anexo.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Artículo 18. Se establece que los trabajadores tienen derecho a la formación necesaria para (…) Se establece que las partes firmantes establecerán acuerdos con el FORCEM y con el INEM para favorecer dicha formación. Las empresas continuarán las tareas de formación interna de su personal en la forma que lo vienen haciendo hasta la fecha.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	Los trabajadores/as que deban presentarse a examen como consecuencia de estar matriculados en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año.
Participación de la representación legal de los trabajadores	El Comité de Empresa o en su caso, los delegados de personal, tendrán las siguientes competencias: emitir informes sobre los planes de formación profesional de la empresa.

III Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales	Federación de Servicios a la Ciudadanía

Los trabajadores que presten su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Factores de encuadramiento:
1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de grupos profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en el sector.
2. Se entenderá por: a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento. b) Áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación profesional	Grupo 1	
	Aspirantes administrativos: personal de limpieza, porteros, conserjes, ordenanzas, guardas, vigilantes, serenos, peones, peones especialistas y aprendices.	Formación: experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar, certificado de escolaridad o equivalente.
	Grupo 2	
	Nivel A: Auxiliar técnico, calcador y auxiliar de laboratorio (almacenero, auxiliar administrativo, auxiliar caja, lector, cobrador, telefonista, oficial segunda, administrativo, listero y perforista). Nivel B: Delineante y topógrafo de segunda, oficial primera, administrativo, inspector de suministros y operador de informática.	Formación nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional I, completada con formación específica en el puesto de trabajo. Formación nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo 3	
Nivel B: delineante de primera, topógrafo de primera, analista de laboratorio y técnico ayudante (subjefe de sección, encargado de cobradores, encargado de almacén, encargado de lectores y programador). Nivel A: delineante proyectista (analista informático y jefe de delegación).	Formación nivel B: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclo Formativo de Grado Medio o Formación Profesional I, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo. Formación nivel A: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclo Formativo de Grado superior o Formación Profesional II, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.
Grupo 4	
Jefe de sección. Titulado de Grado Medio. Jefe de Servicio.	Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.
Grupo 5	
Titulado de Grado Superior. Titulado de Grado Medio con Jefatura de Servicio. Jefe de Grupo.	Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

	Grupo 6	
	Titulado de Grado Superior con jefatura.	Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.
Observaciones	No se hace ninguna referencia a las cualificaciones existentes: ENA191_2 MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES DE AGUA. ENA262_3 ORGANIZACIÓN Y CONTROL DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES E INSTALACIONES DE AGUA Y SANEAMIENTO	
Contratos para la formación	El objeto del contrato para la formación es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, los cuales están definidos en la clasificación profesional de este Convenio. Se determinan quiénes serán las personas con este tipo de contrato, entre otros, los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo. Cuando el trabajador no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación. Una vez conseguida esta titulación, el trabajador podrá continuar con las enseñanzas de la formación profesional de un grupo profesional o puesto de trabajo si lo desea. Si fuera posible por inicio del curso escolar, las enseñanzas de Graduado Escolar se alternarán día a día o semanalmente. Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	

Formación continua	En función de la previsión de vacantes en la plantilla se procurará que el personal sea formado de tal manera que, con igualdad de oportunidades, pueda acceder a puestos de trabajo de superior categoría o responsabilidad que hayan quedado vacantes. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a la preferencia para elegir turno de trabajo. 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 profesional con reserva del puesto de trabajo. El horario de realización de los cursos del Plan de Formación de la empresa para la formación y el perfeccionamiento profesional, será preferentemente dentro de la jornada de trabajo. Cuando por necesidades organizativas de la empresa dichos cursos se realizaran fuera de la jornada de trabajo, la asistencia será igualmente obligatoria.
Admisión de nuevo personal	Los requisitos en cuanto a la formación que deben tener para acceder a cada puesto, están establecidos en las categorías.
Ascensos y promociones	La promoción interna entre sus trabajadores se efectuará ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación de los representantes de los trabajadores para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias como: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, desempeño de función de superior al grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer. A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico-práctico, previo informe a consulta de los representantes legales de los trabajadores.
Permisos	Se establecen permisos y adaptación de la jornada para facilitar la formación. Y se establece que la formación será prioritariamente dentro de la jornada laboral.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Tal y como se establece en los acuerdos.

Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de mediación en seguros privados	Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA)

La clasificación profesional se realiza teniendo en cuenta aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación. La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de los siguientes factores:
a) Conocimientos: el grado de preparación, teórica o práctica, mínimamente exigible para desarrollar el trabajo.
b) Iniciativa/autonomía: el grado de independencia que el trabajador tiene en la programación y procedimientos para realizar un determinado proceso de trabajo, así como la sujeción a directrices o normas establecidas para el desarrollo de la función.
c) Capacidad de dirección: el grado de independencia preciso para organizar, distribuir y controlar los procesos de trabajo a realizar, así como la supervisión sobre el grupo determinado de los trabajadores que lo han de llevar a cabo.
d) Responsabilidad: el grado en que el resultado del proceso de trabajo a realizar repercute tanto en el interior como en el exterior de la empresa.

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación profesional	Grupo I	
	Personal de dirección.	Formación: conocimientos técnicos especializados y/o titulación mínima universitaria o técnica de grado superior.
	Grupo II	
	Subgrupo II A. Subgrupo II B.	II A. Formación: titulación universitaria o técnica de grado superior o formación profesional equivalente. II B. Conocimientos amplios de las funciones, tareas y operaciones que deban realizar y/o nivel mínimo de titulación universitaria o técnica de grado medio.

Grupo III	
Subgrupo III A Subgrupo III B-1 Subgrupo III B-2 Subgrupo III C Subgrupo III D	III A. Formación: conocimientos especializados de las funciones, tareas y operaciones respectivas y/o formación mínima equivalente a Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo. III B.1. Formación: conocimientos específicos de las funciones, tareas y operaciones respectivas, y/o formación mínima equivalente a Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio. III B-2. Conocimientos específicos de las funciones, tareas y operaciones respectivas, y/o formación mínima equivalente a Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio. III C. Formación: conocimientos adquiridos en el desempeño de su actividad profesional, y/o titulación mínima equivalente a Educación Secundaria Obligatoria. III D. Formación: experiencia adquirida en el desempeño de las tareas que se reseñan seguidamente y/o titulación mínima equivalente a Educación Secundaria Obligatoria.
Grupo IV	
Subgrupo IV A Subgrupo IV B	IV A. Formación: experiencia adquirida en el desempeño de su actividad profesional, y/o posesión, cuando proceda, del permiso o título correspondiente a su función (carné de conducir). IV B. Formación: experiencia adquirida en el desempeño de las tareas que se reseñan seguidamente y/o titulación mínima equivalente a Educación Secundaria Obligatoria.

	Grupo V	
	Aquellos trabajadores que, careciendo de experiencia y preparación específica para el sector de la mediación, se incorporen laboralmente a las empresas; configurándose como instrumento favorecedor de políticas de fomento del empleo, preferentemente juvenil, y potenciador del desarrollo y promoción profesional.	Formación: los trabajadores incluidos en este grupo recibirán durante el tiempo en que se encuentren clasificados en el mismo, dentro de la jornada de trabajo, una formación de un mínimo de 50 horas anuales, en las que se consideran incluidas las 20 horas previstas para formación en el Art. 23. Dicha formación versará en torno a los elementos básicos para el conocimiento del sector de la mediación.
Contratos para la formación	Las empresas podrán establecer cualquier tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos. Los grupos y subgrupos en los que se pueden encuadrar los trabajadores vinculados a la empresa por el contrato de trabajo para la formación son: subgrupo III.C, subgrupo III.D y grupo IV.	
Contrato en prácticas	Estos contratos se establecerán de conformidad con la regulación del artículo 11 del TRET (Texto Refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores) vigente. b) Los grupos y subgrupos en los que se pueden encuadrar los trabajadores en prácticas son los siguientes: grupo II. Subgrupo III A. Subgrupo III B1. Subgrupo III B2. Subgrupo IVA. Grupo V.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Permisos	Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad de la empresa. Podrá solicitar permiso para acudir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando realice estudios para la obtención de un título oficial que no esté relacionado con la actividad de la empresa. El tiempo de formación para cada trabajador, excepto los que estén sujetos a contratos de trabajo que lo prevea específicamente, será de 20 horas dentro del cómputo anual.	

Participación de la representación legal de los trabajadores	En las empresas se creará una Comisión de formación que hará el seguimiento de los planes de formación de las mismas. Las empresas del sector se someterán a lo establecido en los acuerdos de formación continua en cuanto a la participación de la representación legal de los trabajadores.
Formación continua	La acción formativa en el sector de la mediación en seguros privados responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el perfeccionamiento en el trabajo, a través del permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales, y favorecerá la promoción del personal a efectos del Sistema de Clasificación Profesional y de la estructura retributiva. La formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, favorecerá la promoción del personal y será elemento referencial, en los términos que se señalan en los artículos correspondientes del presente convenio, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva. La formación se dirigirá a: a) La profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de las empresas. b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles. c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas. d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber. e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional. f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de las Empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento. g) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas, que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional. Tiempo para la formación: 20 horas dentro del cómputo anual de horas de trabajo. Se explicitan las funciones de la Comisión Paritaria de Formación.
Admisión de nuevo personal	Según lo establecido para los diferentes grupos profesionales.

Ascensos y promociones	A los subgrupos profesionales III.A, III.B-1, III.B-2, III.C, V.B, V.C-1 y V.C-2: por concurso de méritos y examen de aptitud. Se tendrá en cuenta: la realización de los correspondientes procesos formativos, teniendo en consideración el número total de horas de formación recibida y su grado de aprovechamiento. Los años de experiencia en el nivel de procedencia. Desarrollo y competencia profesional. Adecuación al puesto. Realización de funciones análogas. podrá sustituirse el ejercicio teórico por la realización finalizada de cursos de formación relacionados con el grupo o subgrupo profesional al que se pretenda acceder.

XXI Convenio colectivo de Banca		Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA)
Clasificación profesional	**Niveles profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	1. Técnicos	
	Incluye los grupos del I al VIII.	Titulados universitarios que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.
	2. Administrativos	
	Oficiales, auxiliares administrativos y telefonistas.	(...) Poseyendo la formación suficiente, tienen atribuida la realización de trabajos bancarios, administrativos o de gestión.
	3. Servicios generales	
	Integra a las personas que realizan trabajos no específicamente bancarios.	No hace referencia a formación.
Observaciones	No se hace referencia a las cualificaciones establecidas para el grupo de administrativos.	
Contratos para la formación	No se mencionan asuntos específicos.	
Contrato en prácticas	No se mencionan asuntos específicos.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a actividades formativas y al reciclaje tanto durante su mandato como al concluir el mismo. Igualmente se facilitará el acceso a cursos de reciclaje a las personas que se incorporen después de excedencia o disminución de jornada por obligaciones familiares. Se acuerda adaptar la actual Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua a las funciones establecidas en el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.	

Admisión de nuevo personal	De acuerdo con la legislación vigente.
Ascensos y promociones	Por antigüedad y por capacitación.
Permisos	Lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Se informará anualmente a la representación sindical de los trabajadores de los planes de formación de la empresa.

Convenio colectivo de las Cajas de Ahorros		Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA)
Clasificación profesional	**Niveles profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Grupo Profesional 1	
	Se incluyen los trabajadores vinculados directamente con la actividad financiera, crediticia y cualquier otra específica de las Cajas de Ahorros, y que desempeñen funciones o trabajos de dirección, ejecutivas, de coordinación, de asesoramiento técnico o profesional, comerciales, técnicas, de gestión, o administrativas.	No se hace mención a conocimientos ni titulaciones requeridas.
	Grupo Profesional 2	
	Quienes desempeñen funciones o realicen trabajos o servicios propios de oficios o especialidades, para los que no se requiera cualificación, ajenos a la actividad financiera.	No se hace mención a conocimientos ni titulaciones requeridas.
Observaciones	Se establecen ayudas para libros y matrículas a los trabajadores que cursen estudios de postgrado, universitarios, segundo de bachillerato o curso de acceso a la universidad. No se hace referencia a las cualificaciones establecidas.	
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Permiso individual de formación	Se hace referencia al derecho a una excedencia formativa con reserva del puesto.	

Formación continua	Se considera de interés para potenciar al máximo los recursos humanos de que dispone, la asistencia del personal a escuelas de formación y capacitación profesional, en coordinación con la Escuela Superior de Cajas de Ahorros o bien la asistencia del personal de las cajas a dicha escuela superior. Así mismo los trabajadores que cursen estudios de bachillerato, acceso a la universidad etc. tendrán derecho a una ayuda económica.
Admisión de nuevo personal	Mediante pruebas de acceso que establece la empresa.
Ascensos y promociones	Experiencia, méritos y formación del trabajador. Se establece un mínimo de un 3% para promoción por capacitación.
Permisos	Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como preferencia para elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. 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 profesional con reserva del puesto de trabajo. Excedencia formativa, los trabajadores con al menos dos años de prestación de servicios activos acreditados en la Caja tendrán derecho a una excedencia de hasta un máximo de un año de duración, para la realización de estudios superiores, máster o doctorados, relacionados con las actividades formativas que dan derecho a la ayuda para estudios de empleados. En este supuesto, conservarán el derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador si han transcurrido siete años desde el final de la anterior excedencia.
Admisión de nuevo personal	Harán constar el grupo profesional y la categoría del nuevo o nuevos contratos, así como los requisitos exigidos, que deberán adecuarse a las funciones descritas para su categoría profesional.
Ascensos y promociones	Formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. Para el ascenso o promoción profesional de los trabajadores se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.
Permisos	Lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.

XVI Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de opinión pública		Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA)
La clasificación profesional se basa en los distintos cometidos y funciones		
Clasificación profesional	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Grupo I. Titulados	
	Personal titulado.	El que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio y vinculado a la empresa en razón de su título.
	Grupo II. Personal administrativo	
	1. Jefes/as superiores. 2. Jefe/a de primera. 3. Jefe/a de segunda. 4. Oficial/a de primera. 5. Oficial/a de segunda. 6. Auxiliar.	1. No hace referencia a titulación ni cualificación 2. (…) Es el empleado capacitado (…) 3. No hace referencia a título ni cualificación. 4. (…) Realizan los trabajos con la máxima perfección burocrática, trabajos que requieren iniciativa. 5. (…) Realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa. 6. No hace referencia a cualificación.
	Grupo II. Técnicos de oficina	
	Analista y analista de sistemas. Analista-programador/a y diseñador/a de página Web. Programador/a senior. Jefe/a de operación y programador/a en Internet. Delineante-proyectista. Programador/a junior. Operador/a ordenador. Programador/a máquina auxiliar. Monitor/a de grabación y técnico/a mantenimiento página Web. Delineante. Administrador/a de test.	No especifica título ni cualificación alguna.

	Grupo IV. Especialistas de oficina	
	Jefe de campo. Jefe de zona. Tabulador de ordenador. Operador de máquina auxiliar. Preparador de trabajos y operador de periféricos. Inspector-entrevistador y dibujante. Codificador informático. Perforista, verificador, clasificador y grabador, entrevistador-encuestador y codificador de encuesta.	No especifica cualificación, título ni formación específica alguna. En algunas ocasiones menciona: perfecto conocimiento de las técnicas destinadas a clasificación, interpretación, reproducción e intercalación de las fichas perforadas.
	Grupo V. Subalternos	
	Cobrador/a, vigilante y sereno.	No menciona necesidad de cualificación ni acreditación.
	Grupo VI. Oficios varios	
	Oficial/a de primera, oficial/a de segunda y ayudante.	Trabajadores que realizan labores propias de un oficio… No especifica necesidad de titulación ni cualificación alguna.
Observaciones	Todos los trabajadores tienen derecho a una bolsa económica para estudios. Disposición transitoria segunda: las partes firmantes del presente Convenio acuerdan encomendar al Comité Paritario del mismo la elaboración y propuesta a las partes firmantes, de un nuevo sistema de carreras, grupos y/o categorías profesionales y su consiguiente retribución que pueda actualizar y sustituir el vigente.	
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	Se establece para los titulados medios y superiores.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	Se considera de interés para potenciar al máximo los recursos humanos de que dispone, la asistencia del personal a escuelas de formación y capacitación profesional, en coordinación con la Escuela Superior de Cajas de Ahorros o bien la asistencia del personal de las cajas a dicha escuela superior. Así mismo los trabajadores que cursen estudios de bachillerato, acceso a la universidad etc. tendrán derecho a una ayuda económica.	

Admisión de nuevo personal	Mediante pruebas de acceso que establece la empresa.
Ascensos y promociones	Experiencia, méritos y formación del trabajador. Se establece un mínimo de un 3% para promoción por capacitación.
Permisos	Todos los trabajadores podrán solicitar a la empresa una bolsa anual de 218,10€, para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la empresa. Disposición adicional primera: las partes firmantes del presente convenio, siendo plenamente conscientes de la trascendencia de la formación tecnológica de los trabajadores del sector, se obligan a solicitar conjuntamente de los organismos competentes de la Administración Pública la creación de un fondo integrado en su totalidad, por una parte de las cuotas que las empresas y trabajadores del sector abonan con destino a la Formación Profesional. La constitución de dicho fondo tendrá por finalidad organizar e impartir los cursos y enseñanzas cuya programación se estime precisa de acuerdo con las necesidades de formación que se requieran por las empresas y trabajadores del sector. La gestión del citado fondo para la formación, caso de obtenerse la pertinente autorización y aportación económica oficial, correrá a cargo de una Comisión Bipartita integrada a nivel nacional, y paritariamente, con la representación de los empresarios y de los trabajadores en el presente Convenio, y de la que formarán parte cuatro representantes de cada una de las dos representaciones, laboral y empresarial. El funcionamiento de dicha Comisión Sectorial de Formación se realizará en la forma que la misma acuerde, y la adopción de decisiones requerirá el voto favorable de, al menos, las tres cuartas partes de cada una de las dos representaciones, laboral y empresarial. De la misma comisión podrán formar parte como asesores, con voz pero sin voto, dos personas por cada una de las dos representaciones. Con independencia de lo pactado en el precedente apartado, las dos partes firmantes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua (de carácter bipartito) firmado el 1 de febrero de 2006 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 27 de marzo de 2006 y el III Acuerdo Tripartito de Formación Continua, firmado el 19 de diciembre de 2000 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 15 de febrero de 2001, que desarrollarán sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo.

Convenio colectivo estatal de entidades de financiación y arrendamiento financiero (leasing)		Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA)
En la definición de cada uno de los grupos enumera las características principales que definen el trabajo de cada grupo		
Grupos profesionales: Artículo 77. El sistema de clasificación profesional precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos dinámicos en la promoción, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales.		**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
Clasificación de personal	Grupo I. Dirección y jefatura	
	Dirección y jefatura: niveles A, B y C.	Las características son su capacidad de planificar, organizar y dirigir. Precisan de un conocimiento teórico y práctico adquirido a través de formación del más alto nivel y/o de una experiencia dilatada.
	Grupo II. Mandos y técnicos especializados	
	Niveles A, B y C, características: capacidad de organizar y coordinar.	Conocimientos no puramente teóricos, adquiridos a través de experiencia en el trabajo y/o un amplio proceso formativo. Les encomiendan tareas en procesos administrativos y/o técnicos muy complejos, que requieran habilidades altamente especializadas y/o procesos formativos complejos.
	Grupo III. Técnicos y administrativos	
	Niveles A, B y C.	Conocimientos generales adecuados que requieran conocimiento, destreza y habilidad en el uso de equipos o máquinas simples.

Observaciones	No se hace ninguna referencia a necesidades de cualificación ni titulación. No se menciona para el personal administrativo nada referido a la cualificación ni acreditación.
Contratos para la formación	No se menciona.
Contrato en prácticas	No se menciona.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a opinar acerca de la idoneidad de los cursos de formación que sean programados.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	Dentro del grupo III, para pasar del nivel C al B o al A será preciso que el trabajador acredite la asistencia y superación de los cursos de formación inherentes a los conocimientos oportunos para el acceso al nuevo nivel profesional. Será competencia de la Comisión Paritaria determinar sobre la idoneidad de los cursos, los resultados de las evaluaciones o la imposibilidad de asistencia o falta de cursos, en cuanto a requisitos para la promoción regulada en el presente artículo.
Permisos	Se concederá permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes necesarios para la obtención de un título. Asimismo la empresa concederá ayudas para el pago de matricula para cursar estudios de materias directamente relacionadas con este sector de actividad y por su mejor y mayor capacitación y formación para su promoción en el seno de la empresa, en centros oficialmente reconocidos.

III Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas	Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA)

Se clasifican grupos profesionales en atención a las funciones que se desarrollan, de conformidad con las definiciones que se detallan en los artículos siguientes. Los factores que determinan la clasificación en cada uno de los grupos profesionales son los siguientes:
a) Autonomía. Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.
b) Iniciativa. Valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolle.
c) Responsabilidad. Valora el grado de influencia sobre los resultados de la función desarrollada.
d) Conocimiento. Valora la formación básica necesaria para poder desarrollar correctamente la función encomendada.
e) Complejidad. Valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo

	Niveles profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo I. Personal Titulado	
	Empleados que se hallan en posesión del título académico de grado superior o medio, y que están vinculados laboralmente a la empresa en razón del título que poseen, para ejercer las funciones específicas a las que dicho título les habilita.	
	Grupo II. Administración	
	A. Coordinador y/o Jefe administración. B. Oficial de primera. C. Oficial de segunda. D. Auxiliar administrativo. E. Auxiliar de primer año. F. Auxiliar de segundo año.	A. (…) con conocimientos técnicos, teóricos y prácticos, de todas o de un grupo de las materias. B. (…) con los conocimientos teóricos y/o prácticos necesarios, realiza con la máxima corrección trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad. C. (…) que requieren conocimientos secundarios de la técnica administrativa. D. (…) el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y de ofimática. E. (…) que realiza tareas administrativas e instrumentales básicas, y cuantas

		actividades auxiliares de iniciación contribuyan a la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un trabajo más cualificado (12 meses). F. (…) tareas administrativas e instrumentales básicas, y/o de apoyo al Grupo Profesional de Administración y cuantas actividades auxiliares de iniciación contribuyan a la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un trabajo más cualificado (12 meses).
	Grupo III. Servicios	
	Ordenanza y personal de limpieza.	No se mencionan conocimientos necesarios.
Observaciones	Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas. Los factores que determinan la clasificación en cada uno de los grupos profesionales son los siguientes: autonomía, iniciativa, responsabilidad, complejidad y conocimiento. Valora la formación básica necesaria para poder desarrollar correctamente la función encomendada. No se menciona en los grupos 2 y 3 ningún requerimiento referido a titulación o cualificación necesaria.	
Contratos para la formación	Podrá formalizarse este tipo de contrato con aquellas personas que se inician en los trabajos propios de la actividad profesional, con el objetivo de adquirir la formación teórica y práctica necesaria para una completa capacitación profesional, con trabajadores de una edad inferior a veintiún años. Según se disponga en el Estatuto de los Trabajadores.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	

Formación continua	Capítulo IV. Artículo 14: los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, y la de cursos de perfeccionamiento organizados por la propia empresa u otros organismos. Objetivos de la formación: La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones. La especialización dentro del propio trabajo. La reconversión profesional. La ampliación de los conocimientos de los trabajadores aplicables a las actividades del sector. Artículo 15: se constituye la Comisión Paritaria de Formación que velará por el cumplimiento de los III Acuerdos Nacionales de Formación Continua (bipartito y tripartito).
Participación de la representación legal de los trabajadores	Las empresas informarán previamente a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo y que, en ningún caso, tendrán carácter vinculante.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	Sólo quedan establecidas para las categorías de auxiliar de primer año y auxiliar de segundo año. El paso se realiza por tiempo de permanencia: doce meses. La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no podrá realizarse entre especialidades radicalmente distintas, que requieran procesos formativos complejos de adaptación, salvo que se dé al trabajador la formación adecuada.
Permisos y licencias	Los trabajadores que se hallen cursando estudios para la obtención de título académico o profesional, oficiales, tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como preferencia para elegir turno de trabajo si éste es el régimen instaurado en la empresa.

XV Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos		Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA)
Clasificación del personal	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Titulados	
	Titulados.	El que se halla en posesión de un título o diploma universitario oficial de ingeniero, arquitecto, licenciado o doctor (antes, de Grado Superior), ingeniero técnico, arquitecto técnico, aparejador y diplomado (antes de Grado Medio); que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee. También se incluyen los trabajadores que, sin contar con las titulaciones universitarias antes citadas, tienen conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o experiencia consolidada y acreditada en el ejercicio de la actividad profesional que ejerce en la empresa y reconocida por ésta.
	Personal administrativo	
	1. Jefes superiores. 2. Jefe de primera. 3. Jefe de segunda. 4. Oficial de primera. 5. Oficial de segunda. 6. Auxiliar.	Del 1 al 5 no se especifica ni menciona necesidad de titulación ni cualificación alguna.
	Técnicos y especialistas de oficina	
	Analista: técnico de cálculo o diseño. Programador de ordenador. Programador máquinas auxiliares. Delineante proyectista. Técnico de primera. Delineante. Operador de ordenador. Dibujante. Técnicos de segunda.	Se integran en este grupo quienes cuenten con las titulaciones de Formación Profesional, o con la experiencia afín equivalente reconocida por la empresa, exigidas para la ejecución de las actividades propias de los departa-

	Calcador. Perforista y grabador. Auxiliar técnico. mentos de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.
Observaciones	Se creará una Comisión mixta para la definición y concreción, en su caso, de categorías profesionales. En el grupo de personal administrativo no se hace ninguna referencia a titulaciones ni cualificaciones existentes.
Contratos para la formación	No se menciona.
Contrato en prácticas	Se relaciona con trabajadores titulados.
Permiso individual de formación	Las solicitudes de los permisos individuales de formación financiados por Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, se regirán por lo establecido en el correspondiente Acuerdo Nacional de Formación Continua a que se refiere el artículo 48 del presente convenio.
Permisos	Dispondrá de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
Formación continua	Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria. Las empresas que obtengan fondos públicos especialmente para la formación, deberán disponer obligatoriamente de un comité de formación, que participará en la elaboración del plan anual, que realice la dirección de la empresa con dichos fondos, para la formación de los trabajadores. Las partes firmantes del presente convenio, siendo plenamente conscientes de la trascendencia de la formación tecnológica de los trabajadores del sector, asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua en su IV edición y sucesivas, como ya lo hicieron en su I, II y III, que desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo. La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua se adaptará a las funciones establecidas en el Real Decreto 395/2007, de 27 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, o norma que lo sustituya.

Participación de la representación legal de los trabajadores	Las empresas darán conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores, de los costos aplicados a la formación durante el ejercicio económico. Las empresas que dediquen gastos a formación podrán disponer de un comité de formación. Dos representantes designados por el Comité de Empresa o delegados de personal, La misión de ese comité será la de asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa, facilitando sobre todo la adaptación de los trabajadores a los cambios tecnológicos. Las empresas que obtengan fondos públicos especialmente para la formación, deberán disponer obligatoriamente de un comité de formación, que participará en la elaboración del plan anual, que realice la dirección de la empresa con dichos fondos, para la formación de los trabajadores. A estos efectos, la dirección pondrá a disposición del comité de formación el plan anual de formación, con al menos quince días de antelación a la presentación de dicho plan en la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.
Admisión de nuevo personal	Por titulación.
Ascensos y promociones	Antigüedad, exámenes, y en algunas categorías, se valorará la asistencia con aprovechamiento de los trabajadores, a cursos de formación que, a juicio de la empresa, estén relacionados con el puesto a ocupar.

Convenio colectivo estatal del sector de seguros, reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo		Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA)
Clasificación del personal	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Grupo 0	
	Área de seguros.	Son puestos de dirección. No se hace referencia a titulación ni cualificación.
	Área sanitaria y de seguridad y salud en el trabajo.	Son puestos de dirección. No se hace referencia a titulación ni cualificación.
	Grupo profesional I	
	Área de seguros.	Conocimientos técnicos y especializados y/o formación mínima equivalente a titulación universitaria de Grado Medio.
	Área sanitaria y de seguridad y salud en el trabajo.	Titulados superiores
	Grupo profesional II	
	Área de seguros.	Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación mínima correspondiente a Bachillerato, Ciclo Formativo de Grado superior de Formación Profesional o similar, o sus equivalentes con arreglo a la legislación educativa vigente
	Área sanitaria y de seguridad y salud en el trabajo.	Titulados de grado medio y asimilados o aquellas que no siendo legalmente exigibles dichas titulaciones, requieran conocimientos técnicos equivalentes y experiencia cualificada en el área de trabajo a la que estén adscritos. Incluye los técnicos de prevención básico, intermedio y superior.

Grupo profesional III	
Área de seguros.	Conocimientos básicos o de cierta especialización o habilidad instrumental.
Área sanitaria y de seguridad y salud en el trabajo.	Conocimientos básicos o de cierta especialización o habilidad instrumental.
Grupo profesional IV	
Área de seguros.	Los trabajadores incluidos en este grupo no tienen experiencia ni preparación específica y recibirán en el transcurso de los dos primeros años de permanencia, dentro de la jornada de trabajo, una formación de un mínimo de 30 horas adicionales sobre la establecida con carácter universal en el artículo 20 del presente convenio. Dicha formación versará en torno a los elementos básicos para el conocimiento del sector. El plan de formación de cada empresa tendrá en cuenta el desarrollo formativo del personal integrado en este grupo.
Área sanitaria y de seguridad y salud en el trabajo.	Los trabajadores incluidos en este grupo recibirán en el transcurso de los dos primeros años de permanencia, dentro de la jornada de trabajo, una formación de un mínimo de 30 horas adicionales sobre la establecida con carácter universal en el artículo 20 del presente Convenio. Dicha formación versará en torno a los elementos básicos para el conocimiento del sector. El plan de formación de cada empresa tendrá en cuenta el desarrollo formativo del personal integrado en este grupo.

Observaciones	Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas. Se establece un complemento salarial para los niveles retributivos de los grupos profesionales II y III, en atención a los conocimientos adquiridos a través de la experiencia, entendida como factor dinámico de cualificación mediante el desempeño de actividades y trabajos determinados a lo largo de un período de tiempo.
Contratos para la formación	Preferencia de los contratos formativos.
Contrato en prácticas	Se establecen para los titulados, con una asignación al grupo profesional correspondiente, en función del título que posean.
Permiso individual de formación	No se menciona
Formación continua	El tiempo de formación para cada trabajador será de 20 horas dentro del cómputo anual de jornada. Este tiempo de formación se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como de la proyección de la carrera profesional de los empleados. En el ámbito de la empresa podrá pactarse la constitución de una Comisión Mixta de Formación entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, con la composición, competencias y normas de funcionamiento que las partes acuerden. Se considera la formación a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, como favorecedora de la promoción del personal.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Se menciona el papel que debe jugar la representación legal de los trabajadores en lo referente a formación continua en la empresa.
Admisión de nuevo personal	Según la legislación vigente. No obstante y para favorecer el acceso al empleo, se establecen recomendaciones que permiten el acceso de jóvenes sin titulación adecuada pero a los que se les impartirán cursos específicos del sector.
Ascensos y promociones	Formación, méritos, antigüedad del trabajador. Para algunos grupos por concurso oposición. En el ámbito de empresa podrá sustituirse el ejercicio teórico por la realización ya ultimada de cursos de formación relacionados con el grupo profesional.
Permisos	Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial relacionado con la actividad de la empresa.

Convenio colectivo de sociedades de cooperativas de crédito		Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA)
La clasificación se basa en los cometidos y funciones que desarrollan los trabajadores		
Clasificación del personal	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	I. Grupo directivo	No se menciona titulación ni cualificación requerida.
	II. Grupo administrativo y de gestión	No se menciona titulación ni cualificación requerida.
	III. Grupo de oficios varios	Personal no cualificado o personal de mantenimiento.
Observaciones	Aunque en el grupo III señalan personal no cualificado de forma expresa, en los grupos anteriores no hacen referencia a nada referido a la cualificación exigida. Se establecen ayudas para formación en carreras relacionadas.	
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	Disposición adicional primera: 3. (…) se acuerda constituir una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que asuma las funciones establecidas en el Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.	
Admisión de nuevo personal	Según la legislación vigente.	
Ascensos y promociones	Criterios de antigüedad, méritos y formación.	
Permisos	Por concurrencia a exámenes.	

Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal		Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA)
Factores para la calificación y encuadramiento profesional: conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad		
Clasificación del personal	**Grupos profesionales: técnicos, empleados y operarios**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Nivel profesional 1	
	Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes, equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o similar.
	Nivel profesional 2	
	Auxiliares administrativos, tareas auxiliares en cocina y comedor. Telefonista/Recepcionista sin conocimientos de idiomas extranjeros. Teleoperadores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional de primer grado.
	Nivel profesional 3	
		Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de primer grado, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.
	Nivel profesional 4	
		Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

	Nivel profesional 5	
		Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo, así como titulados universitarios sin experiencia.
	Nivel profesional 6	
		Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.
	Nivel profesional 7	
		Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.
	Nivel profesional 0	
	Personal de dirección.	No se menciona titulación ni cualificación requerida.
Observaciones	TÉCNICOS: es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan constituir una comisión con objeto de elaborar un estudio para la adecuación de las categorías laborales. Aunque en el convenio se refieren a formación profesional y a certificados de escolaridad, entendemos que quieren referirse a los equivalentes a Ciclos de Formación Profesional de Grado Medio, Ciclos de Formación Profesional de Grado Superior y certificado de Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO).	
Contratos para la formación	Según legislación vigente. No se podrán suscribir contratos de formación para ser puestos a disposición de empresas usuarias.	

Contrato en prácticas	Según legislación vigente.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	La empresa de trabajo temporal (ETT) destinará con periodicidad anual el 1% de la masa salarial, a la cobertura de las necesidades de formación de los trabajadores contratados, para ser cedidos a empresas usuarias. No se menciona el cumplimiento de los Acuerdos de Formación Continua.
Admisión de nuevo personal	Según legislación vigente.
Ascensos y promociones	No mencionan los procedimientos de promoción.
Permisos	Para la asistencia a cursos de formación profesional en los términos pactados en el presente convenio, así como para la asistencia a exámenes de enseñanza reglada.

Convenio colectivo estatal del sector del Contact Center	Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA)/Federación de Servicios a la Ciudadanía

Aptitudes profesionales, titulaciones, y contenido general de la prestación. Las aptitudes son la ponderación de conocimientos, iniciativa, autonomía, complejidad, responsabilidad y capacidad de dirección

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo profesional A	
	Directivos o mandos superiores.	Por conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, coordinación o asesoría.
	Grupo profesional B	
	Técnicos.	Los titulados superiores, los titulados medios, y el personal en prácticas.
	Grupo profesional C	
	Técnicos en informática: jefes de proyectos, analistas, técnicos de sistemas, programadores y ayudantes de sistemas.	Las personas que ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y desarrollos informáticos, reuniendo la cualificación adecuada para ello.
	Grupo profesional D	
	Administración y operación: jefes administrativos, técnicos administrativos, oficiales, auxiliares administrativos, gestores y teleoperadores/operadores.	No especifica necesidad de titulación. Para el personal de operaciones se habla de conocimientos adquiridos.
	Grupo profesional E	
	Servicios generales.	Sin necesidad de ninguna cualificación profesional, ni conocimientos especializados.

Observaciones	En los grupos profesionales de administración no se hace ninguna referencia a las cualificaciones establecidas ni a titulaciones requeridas.
Contratos para la formación	No se menciona.
Contrato en prácticas	Según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores..
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, y la de cursos de perfeccionamiento organizados por la propia empresa u otros organismos. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua. Se constituye la Comisión Sectorial de Formación.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Las empresas informarán con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	Para el personal de operaciones, por antigüedad.
Permisos	Para formación y exámenes oficiales.
Observaciones	Cuando los trabajadores contratados deban asistir con carácter obligatorio a cursos de formación, las empresas abonarán las horas empleadas, al valor tipo hora convenio que corresponda al nivel salarial del trabajador.

III Convenio colectivo estatal de despachos técnicos tributarios y asesores fiscales	Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA)

Se clasificará en grupos profesionales en atención a las funciones que se desarrollan. Los factores que determinan la clasificación en cada uno de los grupos profesionales son los siguientes: autonomía, iniciativa, conocimiento, complejidad y responsabilidad

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo I	
	Personal Titulado.	Título académico de grado superior o medio homologado oficialmente y que están vinculados laboralmente a la empresa en razón del título que poseen.
	Grupo II	
	Administración: Coordinador y/o Jefe Administración. Oficial primera. Oficial segunda. Auxiliar administrativo.	Tanto para el caso de oficial primera como oficial segunda se habla de conocimientos suficientes de la técnica administrativa.
	Grupo III	
	Servicios.	No es necesario ningún tipo de cualificación.
	Grupo IV	
	Nueva incorporación.	Aquellos trabajadores de nueva contratación, que careciendo de experiencia y preparación específica para el sector, se incorporen para desempeñar las tareas propias de iniciación y adaptación.
Observaciones	No se menciona ninguna de las cualificaciones existentes para el grupo II de personal administrativo.	
Contratos para la formación	Podrán formalizarse este tipo de contratos con aquellas personas que se inician en los trabajos propios de la profesión, con el objetivo de adquirir la formación teórica y práctica necesaria para una completa capacidad profesional (para personas de edad inferior a 20 años).	
Contrato en prácticas	No se menciona.	

Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, y la de cursos de perfeccionamiento organizados por la propia empresa u otros organismos. Comisión Paritaria de Formación Continua, en el ámbito del presente convenio, para desarrollar el IV Acuerdo de Formación Continua.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Las empresas informarán con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre sus planes anuales de formación, quienes podrán emitir informes sobre los mismos, que en ningún caso tendrán carácter vinculante.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	Los del grupo IV pasarán al grupo II por antigüedad.
Permisos	Los trabajadores tendrán derecho a los permisos (no retribuidos) necesarios para concurrir a exámenes, así como a preferencia para elegir turno de trabajo si este es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional.

Convenio colectivo estatal de empresas de gestión y mediación inmobiliaria	Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA)

La clasificación se realiza en atención a las funciones que se desarrollan. Factores que determinan: autonomía, complejidad, iniciativa, conocimientos y responsabilidad

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo I	
	Técnicos.	Requieren una titulación universitaria de grado medio o superior o formación profesional de grado superior o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo.
	Grupo II	
	Administrativo, personal de oficios y auxiliar de servicios.	La formación mínima requerida para dichos puestos es la de Graduado Escolar o equivalente, o bien capacitación probada en el puesto de trabajo. Personal auxiliar o subalterno con una formación básica mínima equivalente al certificado de escolaridad.
	Grupo III	
	Comercial.	No especifica necesidad de formación.
	Grupo IV	
	Gestor Inmobiliario/Patrimonial.	No especifica necesidad de formación.
Observaciones	No se hace ninguna referencia a las cualificaciones establecidas en el grupo administrativo, aunque se señala cuál es la formación mínima.	
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	

Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Se constituye la Comisión Paritaria de Formación y se especifican los objetivos y tareas que debe desarrollar en el marco de los Acuerdos de Formación Profesional Continua.
Admisión de nuevo personal	No se especifica.
Ascensos, promociones y movilidad funcional	La promoción de los grupos de administración se hará por antigüedad. La dirección de la empresa está facultada para acordar los cambios de puesto de trabajo que sean precisos sin otras limitaciones que las derivadas de las titulaciones académicas o profesionales necesarias para el ejercicio de las funciones y la pertenencia al grupo profesional.
Permisos	Lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para exámenes oficiales.

I Convenio colectivo nacional de servicios de prevención ajenos	Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA)

La clasificación profesional está basada en aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. La aptitud es la ponderación de conocimientos, iniciativa, responsabilidad, complejidad y capacidad de dirección

	Niveles profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo profesional I	
	Nivel 0. Jefes superiores de área y responsables territoriales. Nivel 1. Médicos con especialidad en Medicina del Trabajo. Nivel 2. Médicos con cualquier especialidad MIR distinta a Medicina del Trabajo.	Conocimientos técnicos y especializados y formación mínima equivalente a titulación universitaria superior con especialidad.
	Grupo profesional II	
	Nivel 3. Titulado Superior Universitario (titulados de grado TSPRL), coordinadores de seguridad y salud en obras y enfermeros especialistas en Medicina del Trabajo vía EIR. Nivel 4. Diplomados (enfermeros). Nivel 5. Auxiliares de clínica. TPRL M. Nivel 6. Auxiliares de clínica y TPRL básico.	Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación que van desde titulados universitarios superiores medios y situaciones mínima correspondiente a BUP, FP de Grado superior, Ciclos Formativos de Grado Medio o similar, o sus equivalentes con arreglo a la legislación educativa vigente.
	Grupo profesional III	
	Nivel 7. Auxiliares de clínica, TPRL B. con menos de 2 años de experiencia. Nivel 8. Personal de reciente incorporación, auxiliares administrativos. Nivel 9. Personal de oficios.	Conocimientos básicos o de cierta especialización o habilidad instrumental.

Observaciones	En el grupo III no se hace mención a las titulaciones o certificaciones que permiten obtener las cualificaciones ya establecidas.
Contratos para la formación	No se menciona.
Contrato en prácticas	No se menciona.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	El tiempo de formación para cada trabajador será de un mínimo de 20 horas, de las cuales 10 estarán dentro del cómputo anual de jornadas.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Interviene tanto en los planes financiados con cargo a cuotas, como cuando las acciones son financiadas por la propia empresa, revisando que se cumplen los criterios pactados para los planes de formación.
Admisión de nuevo personal	Las empresas, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
Ascensos y promociones	El concurso-oposición constará de dos ejercicios, uno teórico y otro práctico. En el ámbito de empresa podrá sustituirse el ejercicio teórico por la realización ya ultimada de cursos de formación relacionados con el grupo profesional. Esta circunstancia, con indicación de los cursos de que se trate, deberá constar en la convocatoria.
Permisos	Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad de la empresa. Excedencias: realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la empresa, así como con su proyección profesional en la misma.

Convenio colectivo de industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho		Federación de Construcción, Madera y Afines (FECOMA)
Clasificación del personal	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Se definen más de treinta categorías profesionales.	No se habla de necesidades de formación ni cualificación requerida para ninguna de las categorías.
Contratos para la formación	Será aprendiz el mayor de 16 años que haya sido contratado a efectos de formación laboral, con objeto de adquirir la preparación necesaria para el ejercicio de las labores propias de la actividad industrial regulada por este convenio.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	No se menciona.	
Admisión de nuevo personal	No se menciona.	
Ascensos y promociones	No se menciona.	
Permisos	No se menciona.	

Convenio colectivo estatal de fabricantes de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida		Federación de Construcción, Madera y Afines (FECOMA)
Clasificación del personal	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	A. Personal técnico superior y medio	
	Titulados.	Personal que presta sus servicios en relación con el título que poseen de universidad, escuela técnica o escuela especial, legalmente reconocido o convalidado.
	B. Personal de apoyo técnico	
		Para ninguna de las categorías de oficios se refiere a formación profesional
		En relación con los conocimientos técnicos adquiridos que poseen, bien por la larga práctica de una especialidad técnica, bien por haber seguido con aprovechamiento cursos de formación y perfeccionamiento.
	Áreas de administración. Área comercial. Área operativa: delineante superior. Área auxiliar: maquinistas–palistas.	Realizan en las empresas funciones auxiliares y complementarias que sin ser fundamentales en las industrias sujetas a las actividades afectadas por este Convenio colectivo ni típicas de ellas, se llevan a cabo, formando parte del personal de las mismas. Delineante: título de Formación Profesional. Deberán estar en posesión del permiso o carné correspondiente y necesario para el manejo y transporte de la máquina.

Observaciones	En unos sitios habla del III Acuerdo de Formación Continua y en otros, del IV Acuerdo. La Comisión Paritaria de Formación Continua, tiene entre sus funciones: establecer los criterios de vinculación de la Formación Continua Sectorial con el Sistema de Clasificación Profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones, a efectos de determinar los niveles de certificación de la formación continua en el sector. La clasificación profesional descrita en el convenio no tiene nada que ver con la formación continua.
Contratos para la formación	Los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiuno con contrato para la formación, quedarán encuadrados en el nivel XI y con la categoría profesional de aspirante.
Contrato en prácticas	No se menciona.
Permiso individual de formación	A los efectos previstos en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua. Las empresas están obligadas a informar con periodicidad anual, a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, de cuantos permisos individuales concierten con sus trabajadores, a efectos estadísticos.
Formación continua	Se desarrollan los objetivos, los contenidos y los criterios que deben cumplir los planes, tanto los sectoriales como los de empresa. Los planes agrupados deberán presentarse para su aprobación, a través de cualquiera de las organizaciones firmantes del presente convenio, en el modelo que se acuerde, a la Comisión Paritaria Sectorial. Veinte horas anuales en cómputo de jornada de trabajo para asistir a acciones de formación presenciales.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Deberán informar del plan a los representantes de los trabajadores, aportando la documentación necesaria.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	Por antigüedad para determinados puestos.
Permisos	Formación profesional, el trabajador tendrá preferencia para la elección de turno de trabajo, en el supuesto de que sea éste el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Tendrá derecho a permiso, con reserva del puesto de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, así como, en su caso, a la adecuación de la jornada ordinaria de trabajo para tal finalidad.

III Convenio colectivo estatal de la madera		Federación de Construcción, Madera y Afines (FECOMA)
Clasificación del personal	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Grupo 0	
	Directivos.	No se menciona.
	Grupo 1	
	Técnicos: analista de sistemas (titulado superior). Arquitectos. Directores de Área o Servicio. Ingenieros. Licenciados.	Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.
	Grupo 2	
	Técnicos: A.T.S. Arquitectos técnicos (aparejadores). Ayudante de ingeniería y arquitectura. Ingenieros técnicos (peritos). Técnicos en relaciones laborales (graduados sociales). Titulados de Grado Medio. Titulados superiores de entrada.	Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente, podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo como "titulados superiores de entrada".
	Grupo 3	
	Técnicos: analista programador, delineante proyectista, dibujante proyectista. Empleados: jefes de área o servicio, jefes administrativos. Operarios: contramaestre, jefe de taller, encargado general, maestro Industrial.	Titulación de Grado Medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.
	Grupo 4	
	Empleados: delineante de 1ª y técnico en general. Operarios: encargado, jefe de equipo y profesional de oficios.	Bachillerato, BUP o equivalente, o técnico especialista (Módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo o

	conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.
Grupo 5	
Empleados: delineante de 2ª, oficiales administrativos, oficiales de laboratorio, oficiales de organización, viajante. Operarios: conductor de vehículos o maquinaria (carné especial), profesionales de oficio de 1ª, profesionales de oficio de 2ª.	Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, o escolar sin titulación, o de técnico auxiliar (módulos nivel 2), con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
Grupo 6	
Empleado: almacenero, auxiliares en general. Conserje, dependiente, listero, pesador-basculero, telefonista, recepcionista. Operario: ayudante, conductor de vehículos o maquinaria (sin carné especial), especialista, profesional de oficio de 3ª.	La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o técnico auxiliar (módulo nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
Grupo 7	
Empleado: ordenanza, portero. Operario peón: personal de limpieza.	Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente
Observaciones	No sabemos si cuando hablan de MÓDULOS de NIVEL 2 se están refiriendo a cualificaciones de nivel 2 o a Ciclos Formativos de Grado Superior. En este último caso debería reflejarse como técnico superior.
Contratos para la formación	El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiuno que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. Hasta 24 años con alumnos-trabajadores de los programas de escuelas taller y casas de oficios. El 15 % del total de la jornada se dedicará a formación teórica.

Contrato en prácticas	El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.
Permiso individual de formación	Se podrán establecer los términos concretos de utilización de los Permisos.. Individuales de Formación según lo establecido en el IV acuerdo. las partes se comprometen a difundir y promover la utilización de los Permisos Individuales de Formación.
Formación continua	Las partes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación. Se especifican las funciones y tareas de la Comisión Paritaria de Formación Continua. Entre otras, las funciones de dicha comisión serán: mediar, en el supuesto de desacuerdo de la representación legal de los trabajadores con la formación de la empresa financiada mediante un sistema de bonificaciones o deducción de cuota, siempre que estas discrepancias se deban a motivos de discriminación, de realización de acciones. Se establece un máximo de 30 horas al año para formación presencial.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Deberá conocer los planes de bonificación.
Admisión de nuevo personal	Antes del ingreso, las empresas podrán realizar a los interesados las pruebas de selección (teóricas, prácticas, médicas y/o psicotécnicas) que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	Lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

III Convenio colectivo general estatal del corcho	Federación de Construcción, Madera y Afines (FECOMA)

La clasificación del personal se establece atendiendo a aptitudes, titulaciones y contenido de la prestación. Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:
Conocimientos: formación y experiencia. Iniciativa/autonomía: marco de referencia y elaboración de la decisión. Complejidad: dificultad en el trabajo y dificultades especiales y ambiente de trabajo. Responsabilidad: responsabilidad sobre gestión y resultados y capacidad de interrelación. Mando: capacidad de ordenación de tareas, naturaleza del colectivo y número de personas sobre las que se ejerce el mando

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo profesional 0	
	Directivos.	No especifican necesidades de titulación ni de formación.
	Grupo profesional 1	
	Técnicos: analistas de sistemas (titulación superior). Arquitectos. Directores de área y servicio. Ingenieros. Licenciados.	Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.
	Grupo profesional 2	
	Ingenieros técnicos, arquitectos técnicos, ATS, peritos y ayudantes titulados. Graduados sociales.	Titulación universitaria de Grado Medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, «titulados superiores de entrada».

Grupo profesional 3	
Técnicos: delineante proyectista. Dibujante proyectista. Jefes de área y servicio. Empleados: jefes de área y servicio. Operarios: encargado general de fábrica. Contramaestre. Jefe de taller (formación cualificada). Maestro industrial.	Titulación de grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo. Analista programador.
Grupo profesional 4	
Empleados: delineantes de 1ª. Técnicos administrativos. Técnicos laboratorio. Técnicos organización. Operarios: encargados.	Bachillerato, BUP o equivalente, o técnico especialista (¿módulos de nivel 3?), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.
Grupo profesional 5	
Operarios: chófer de camión. Jefe o encargado (pequeña empresa). Jefes de grupo y capataces. Profesionales de oficio de 1ª. Profesionales de primer grupo. Empleados: cajero. Delineante de 2ª. Oficiales administrativos de 1ª y 2ª. Viajante.	Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.
Grupo profesional 6	
Operarios: chófer de turismo. Conductor de máquina especialista. Profesional de oficio de 2ª. Profesional de oficio segundo grupo. Aglomerista. Almacenero. Conserje. Dependiente. Listero. Pesador-basculero. Empleados: auxiliares en general. Operador de ordenador. Telefonista.	La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o técnico auxiliar (módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
Grupo profesional 7	
Operarios: ayudante. Profesional de oficio tercer grupo. Peón. Ordenanza. Portero.	Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

	Grupo profesional 8	
	Aprendices. Aspirantes. Botones. Pinches.	En este grupo se integran los contratos formativos y la de aquellos trabajadores aprendices y/o menores de 18 años.
Observaciones	Cuando se habla de módulos de nivel 3, habría que aclarar a qué tipo de módulos se refieren.	
Contratos para la formación	Tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar. Entre 16 y 21 años. En ningún caso, puede ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el presente convenio. Cuando el trabajador no haya completado la escolaridad obligatoria, los módulos formativos irán dirigidos prioritariamente a completar dicha escolaridad. A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente que, tras las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.	
Contrato en prácticas	Se establece para los titulados.	
Permiso individual de formación	Se entiende por permiso individual de formación, de conformidad con lo establecido en el artículo 7, apartado 2, y artículo 8, apartado 3, del Real Decreto 1046/2003, el que una empresa concede a un trabajador para facilitarle una formación que permita mejorar su capacitación personal y profesional, sin que ello conlleve costes para la empresa.	
Formación continua	Se remite a cuanto se dispone en el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto (BOE de 12-9-2003), por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, y a lo previsto en la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero. Las empresas podrán optar por cualquiera de las modalidades formativas contempladas en el artículo 8.º de la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero. No obstante, la empresa deberá someter a información de los trabajadores las acciones formativas que implante, de conformidad y en los términos previstos en el artículo 10 del Real Decreto 1046/2003, en el artículo 17.º de la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero. La empresa concede 30 horas por año y por trabajador para la realización de acciones formativas dentro de jornada laboral.	

Participación de la representación legal de los trabajadores	Según se establece en los acuerdos.
Admisión de nuevo personal	Tal y como recoge el Estatuto de los Trabajadores.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	Según el Estatuto de los Trabajadores.

IV Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento	Federación de Construcción, Madera y Afines (FECOMA)

La clasificación profesional, según establece el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET), tendrá en cuenta: aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación. Ponderación de factores: conocimientos, formación y experiencia, iniciativa, autonomía, complejidad y responsabilidad

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo 0	
	Planificación y organización: director general. Director de división. Director gerente.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado superior completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo.
	Grupo 1	
	Técnicos: director técnico, titulados superiores. Empleados: director de administración, director financiero. Director comercial. Director de marketing. Director de Recursos Humanos. Director de producción.	Titulación superior o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo o a estudios universitarios de grado medio, completados con una experiencia suficiente en su sector profesional.
	Grupo 2	
	Técnicos: titulados medios. Empleados: jefe de administración. Jefe de ventas. Jefe de compras. Jefe de personal. Jefe de producción. Jefe de fábrica. Encargado general.	Titulación media o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio completados con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo 3	
Técnicos: técnico de departamento. Técnico de control de calidad. Técnico de prevención de Riesgos Laborales. Delineante de 1ª. Empleados: oficial de 1ª. Administrativo. Técnico comercial. Comercial de hormigón. Comercial/Viajante. Operarios: jefe y encargado de sección. Jefe de taller. Jefe de planta de hormigones.	Titulación técnica o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.
Grupo 4	
Técnicos: delineante 2ª, analista de laboratorio. Empleados: oficial 2ª, administrativo. Operarios: oficial 1ª. Conductor de vehículos mayores de 7.500 Kg. Dosificador planta hormigones. Conductor camión hormigonera. Gruista torre. Operador de grúa móvil. Carretillero mayor de 15.000 Kg. Gruista de piezas especiales.	Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.
Grupo 5	
Empleados: auxiliar administrativo. Dependiente. Conserje. Operarios: oficial 2ª oficio. Maquinista. Conductor camión hasta 7.500 Kg. Mezclador de hormigones. Carretillero. Operador de puente grúa. Conductor de palas. Palista de hormigón.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.
Grupo 6	
Técnicos: auxiliar de laboratorio. Empleados: vigilante. Operarios: oficial 3ª oficio. Especialista. Conductor furgoneta hasta 3.500 Kg. Moldeador manual. Operario de máquina sencilla.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Primer Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

	Grupo 7	
	Técnicos: laborante de hormigones. Empleados: portero Operarios: peón especialista. Ayudante de máquina.	La de los niveles básicos obligatorios. Enseñanza Secundaria, técnico auxiliar o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
	Grupo 8	
	Operarios. Peón. Personal de limpieza.	Titulación de Graduado Escolar, certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.
Observaciones	La clasificación profesional y la asignación de cada trabajador a un determinado grupo, viene dada por una serie de factores, entre ellos: los conocimientos, divididos en dos subfactores: formación y experiencia. División funcional: técnico, empleado y operario. Cuando habla de formación profesional de primer o segundo grado debería aclarar lo equivalente en cada caso. Es importante señalar que en la totalidad de los grupos equipara titulación con conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo.	
Contratos para la formación	Tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar. Para personas entre 16 y 21 años, el 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Permiso individual de formación	Se entiende por permiso individual de formación, de conformidad con lo establecido en el artículo 12, apartado del Real Decreto 395/2007, aquél en que la empresa autoriza a un trabajador, para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad, que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal.	

Formación continua	Quedarán sujetos al campo de aplicación de estas normas, todos los planes formativos cuyas actividades queden inmersas en el ámbito funcional del mismo, en base a lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 395/2007. Se crea la Comisión Paritaria de Formación y se especifican las funciones de la misma. El convenio estipula un máximo de 30 horas anuales para formación presencial.
Participación de la representación legal de los trabajadores	La empresa deberá someter a información de la representación legal de los trabajadores, y de no existir ésta, a la necesaria conformidad de los trabajadores afectados, las acciones formativas que implante y que les afecten, de conformidad y en los términos previstos en el artículo 15 Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.
Admisión de nuevo personal	Según la legislación vigente.
Ascensos y promociones	Según legislación.
Permisos	Según establece el Estatuto de los Trabajadores.

III Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados	Federación de Construcción, Madera y Afines (FECOMA)

La clasificación profesional se establece en función de: aptitudes, titulaciones y contenido de la prestación, conocimientos, autonomía, responsabilidad, complejidad y mando

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo 1	
	Técnicos: director técnico, director de producción, otros puestos de dirección en áreas técnicas. Director de administración. Empleados: director financiero. Director comercial. Director de marketing. Director RR.HH. Otros puestos de dirección en áreas no técnicas.	Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes, como mínimo, a estudios universitarios de grado superior completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo o, a estudios universitarios de grado medio, completados con una experiencia suficiente en su sector profesional.
	Grupo 2	
	Técnicos: jefes y responsables de fábrica, producción, mantenimiento, laboratorio/calidad, seguridad/Prevención de Riesgos Laborales/Medio Ambiente, facultativos de minas. Otros puestos de jefatura en áreas técnicas. Empleados: jefe administración, jefe comercial, jefe de compras, jefe de personal. Otros puestos de jefatura en áreas no técnicas. Operarios: encargado general.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes, como mínimo, a estudios universitarios de grado medio completados con una formación específica en el puesto de trabajo.
	Grupo 3	
	Técnicos: técnico de control de calidad. Técnico de prevención Riesgos Laborales. Ingenieros fábrica. Empleados: técnico comercial, técnico superior de	En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia, ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien

departamento (informática, financiero, logística, administración, etc.). Oficial 1ª de administración. Delineante 1ª. Otros puestos técnicos. Operarios: encargado de sección (mantenimiento, producción, almacén, logística, cantera, etc.). Encargado/jefe turno/línea.	directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de supervisión o coordinación.
Grupo 4	
Técnicos: analista 1ª de laboratorio. Empleados: oficial 2ª administrativo. Técnico medio de departamento (informática, financiero, logística, RR.HH., etc.). Delineante 2ª. Operarios. mezclador. Hornero de cal. Hornero de horno intermitente de yeso. Palista 1ª. Operario de retroexcavadora de 1ª. Electricista de 1ª. Mecánico de 1ª. Electromecánico. Cabecero co1 y co2. Coordinador de equipo. Conductor vehículos mayor de 7.500 Kg. Operador sala control. Barrenero/ artillero.	Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.
Grupo 5	
Técnicos: analistas 2ª. Empleados: auxiliar administrativo. Vendedor. Técnico base de departamento (junior que está en formación durante 24 meses). Operarios: mecánico de 2ª. Electricista de 2ª. Triturador /machacador/molinero. Hidratador. Hornero de horno continuo de yeso. Ayudante hornero de cal. Operador plantas auxiliares. Aplicador de yeso. Cabecero de placa.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementados con formación específica en el puesto de trabajo.

	Grupo 6	
	Técnicos: auxiliar laboratorio. Empleados. Operarios: moldeador manual. Ensacador de máquina automática. Paletizador automático de prefabricado de escayola. Operario de tabique. Rascador y repasador de prefabricados. Ayudante hornero de yeso. Ayudante de hidratador.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Primer Grado, complementados con formación específica en el puesto de trabajo.
	Grupo 7	
	Empleados: almacenero. Conserje. Vigilante. Operarios: auxiliar/ayudante de fábrica. Auxiliar/ayudante de almacén. Operario de embalaje y flejado. Ensacador manual. Calador. Operario de fabricación de prefabricados de escayola. Operario de plantas auxiliares. Personal de limpieza.	La de los niveles básicos obligatorios o conocimientos y experiencia adquiridos en el desempeño de su profesión.
Observaciones	En el grupo de personal administrativo no se hace referencia a las cualificaciones o a la formación que acredita las cualificaciones que ya están establecidas.	
Contratos para la formación	El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en este sector. Se entenderá por nivel de cualificación, cuya adquisición puede ser objeto del contrato para la formación, un nivel susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa. A elección del trabajador, el tiempo dedicado a la formación teórica correspondiente, que en ningún caso puede ser inferior al 15% de la jornada máxima del convenio, podrá concentrarse para su utilización en la siguiente semana.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Permiso individual de formación	Se entiende por permiso individual de formación, de conformidad con lo establecido en el artículo 12, apartado 3 del Real Decreto 395/2007, el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación ofi-	

	cial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal. Asimismo dichos permisos podrán ser utilizados para el acceso a los procesos que establezca la normativa reguladora del reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales. En consecuencia, el número de horas de permiso concedido al trabajador para su formación, podrá compensarlo la empresa con cargo a su crédito de formación para el empleo.
Formación continua	Las organizaciones firmantes del presente convenio, son conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, y acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan. En esta materia, las partes se remiten a cuanto se dispone en el real decreto 395/2007 de 23 de marzo (BOE de 11.04.2007), por el que se regula el subsistema de Formación Profesional para el Empleo. Las empresas podrán optar por cualquiera de las modalidades formativas contempladas en el artículo 8 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. No obstante, la empresa deberá someter a información de la representación legal de los trabajadores, y de no existir ésta, a la necesaria conformidad de los trabajadores afectados por las acciones formativas que implante y que les afecten, de conformidad y en los términos previstos en el artículo 15 Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. El 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, con un máximo anual de 40 horas por trabajador.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Según lo establecido en el Real Decreto 395/2007.
Admisión de nuevo personal	Según lo establecido para cada grupo respecto a los requisitos de titulación y cualificación.
Ascensos y promociones	Valoración de puestos de trabajo y promoción profesional: las partes signatarias de este acuerdo, constituirán una comisión al objeto de establecer los criterios objetivos de valoración de puestos de trabajo y promoción profesional derivados de la aplicación del Sistema de Clasificación Profesional.
Permisos	Por el tiempo necesario para realizar exámenes en centros de enseñanza oficial.

XXI Convenio colectivo nacional de autoescuelas		Federación de Enseñanza
Clasificación del personal	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Categorías	
	Director/a.	El que reuniendo las condiciones y exigencia legal y académica, planifica, ordena y controla el desarrollo de la actividad docente.
	Profesor/a.	El que reuniendo las condiciones de titulación académica exigida por la legislación aplicable, tiene por misión impartir enseñanzas teóricas y prácticas necesarias para la obtención de un permiso de conducción.
	Oficial administrativo/a. Auxiliar administrativo/a. Aspirante/aprendiz.	No se menciona necesidad de título, ni certificado, ni formación expresa.
	Mecánico.	Es el empleado que teniendo suficiente práctica (…)
	Conductor.	Necesidad de estar en posesión del carné de conducir.
Observaciones	No se menciona nada referido a las cualificaciones necesarias para el grupo de administrativos.	
Contratos para la formación	Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.	
Contrato en prácticas	Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, de 1º y 2º grado, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la finalización de los correspondientes estudios.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	

Formación continua	La Comisión Paritaria para la interpretación y seguimiento del convenio es la misma que se ocupará del desarrollo de los acuerdos de formación continua. No obstante, la presente Comisión Paritaria para el desarrollo de lo establecido en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, regulado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, establecerá y aprobará el oportuno reglamento de funcionamiento. Todo el personal que asista a cursos de perfeccionamiento dentro de su clasificación profesional, y previa autorización del empresario, tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Ascensos y promociones	Facilidades de promoción y reciclaje: las partes se comprometen a facilitarse, recíprocamente, cuantas condiciones supongan un continuo reciclaje, perfeccionamiento y productividad en materia de la conducción. Con el fin de mejorar la cualificación profesional y la promoción social de los trabajadores/as en la Comisión Paritaria, se tratará este artículo en profundidad.
Permisos	No se menciona.

XII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad		Federación de Enseñanza
Clasificación del personal	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Grupo I	
	1. Personal titulado de Grado Superior. 2. Psicólogo/a. 3. Pedagogo/a. 4. Psicopedagogo /a. 5. Médico/a.	Titulación universitaria de Grado Superior o conocimientos equivalentes y experiencia o capacitación probada en el puesto.
	Grupo II	
	1. Personal titulado de Grado Medio. 2. Logopeda. 3. Fisioterapeuta. 4. Trabajador social. 5. Diplomado Universitario de enfermería. 6. Terapeuta ocupacional. 7. Psicomotricista. 8. Jefe de administración. 9. Jefe de 1ª de administración. 10. Profesor/a de taller.	Titulación universitaria de Grado Superior o conocimientos equivalentes y experiencia o capacitación probada en el puesto.
	Grupo III	
	1. Técnico/a en Integración Social. 2. Preparador/a Laboral. 3. Adjunto de taller. 4. Educador. 5. Jefe de producción. 6. Adjunto de producción. 7. Ayudante. 8. Jefe de 2ª.de administración. 9. Encargado de taller o de apoyo.	Requieren titulación profesional o técnica de ciclo formativo de Grado Superior o Medio o conocimientos y experiencias equivalentes.
	Grupo IV	
	1. Auxiliar técnico educativo. 2. Gobernanta/e. 3. Cuidador/a. 4. Oficial de 1ª de administración. 5. Jefe/a de cocina. 6. Cocinero/a. 7. Auxiliar de enfermería.	Requieren una formación básica equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio.
	Grupo V	
	1. Auxiliar administrativo. 2. Oficial de 2ª administrativo. 3. Oficial 1ª de oficios. 4. Oficial 2ª.de oficios. 5.¬ Conductor. 6. Conserje. 7. Ordenanza. 8. Telefonis-	Requieren conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria, sin exigir titulación específica.

	ta. 9. Ayudante de cocina. 10. Personal de servicios domésticos. 11. Personal no cualificado. 12. Portero-Vigilante.
Observaciones	En el grupo donde se incluye el personal administrativo no se hace referencia a las cualificaciones profesionales de administración.
Contratos para la formación	Se hace referencia en lo que se refiere a la duración y salario.
Contrato en prácticas	Se hace referencia en lo que se refiere a la duración y salario.
Permiso individual de formación	No se mencionan en el apartado específico, pero en el apartado de permisos se hace una referencia a este tipo de permiso.
Formación continua	Disposición adicional 2ª. Se hace mención al artículo 19 del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua, acuerdan constituir una Comisión Paritaria Sectorial.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	No se mencionan aspectos referidos a formación profesional, no obstante cada uno de los grupos enuncia la cualificación requerida.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	La empresa concederá excedencia forzosa, cuando lo solicite el trabajador por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa, funciones sindicales, etc. Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a 30 horas anuales, dentro de su jornada laboral, para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa. Queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten. Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y el trabajador participe en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia, serán por cuenta de aquélla.

XII Convenio colectivo estatal de centros de educación universitaria e investigación		Federación de Enseñanza
Clasificación del personal	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Grupo I	
	Personal docente.	Titulación universitaria.
	Grupo II	
	Personal no docente. Personal de administración. Personal de servicios.	Titulados Grado Superior. Titulados Grado Medio. Personal investigador. Para el personal de administración no se hace mención específica a titulaciones de Formación Profesional requeridas. Para el personal de servicios en el subgrupo 5: Técnico Especialista de Oficios: Es aquel personal que estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado o teniendo una formación práctica equivalente (…)" No obstante, el convenio especifica: la posesión de títulos o diplomas académicos no modifica por sí misma la categoría laboral de quienes los ostenten o posean.
Observaciones	Con objeto de fomentar la formación del personal de administración y servicios y contribuir a su desarrollo personal y profesional, los centros establecerán, de acuerdo con sus necesidades, programas de formación continua específicamente dirigidos a este tipo de personal. La participación en ellos tendrá carácter voluntario para los trabajadores y, con carácter general, al menos el cincuenta por ciento del tiempo de desarrollo de los cursos, deberá realizarse en horas de trabajo.	
Contratos para la formación	Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado. Se podrá formalizar con personas mayores de 16 años y menores de 21, que no tengan la titulación requerida para la formalización de un contrato en prácticas.	

Contrato en prácticas	Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.
Permiso individual de formación	Se refieren a ellos mencionando lo dispuesto en la legislación.
Formación continua	Disposición adicional tercera. Las organizaciones y empresas afectadas por este convenio se acogen al IV Acuerdo Nacional de Formación. A la firma del presente convenio se constituirá la Comisión Paritaria Sectorial de Formación u organismo que la sustituya.
Participación de la representación legal de los trabajadores	En el apartado de derechos de la representación legal de los trabajadores no se menciona nada referido a formación. No obstante se establece una comisión de formación en el marco del convenio que suscribe los acuerdos y que tendrá un reglamento propio.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	Para el personal no docente: combinando la capacidad, formación y aptitud con la antigüedad en el centro.
Permisos	Excedencia especial. El período en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad; tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional y durante el primer año dará derecho a reserva de puesto de trabajo. Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viaje de estudios o participación en cursos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajador, se le computará la antigüedad durante dicho periodo de excedencia, así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días. Permiso retribuido para la asistencia a la realización de exámenes.

VIII Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado	Federación de Enseñanza

	Niveles profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo I	
	Personal docente. Personal titulado no docente. Otro personal.	Requisitos de titulación para el personal docente. Pero no se habla de requisitos de titulación para el otro personal que realiza actividades como actividades extraescolares, etc.
	Grupo II	
	Personal de administración.	Se relacionan categorías, pero no se habla expresamente de titulaciones requeridas.
	Grupo III	
	Personal de servicios generales.	No se menciona ninguna necesidad ni requerimientos de titulación, acreditación o certificación.
Observaciones	En la Mesa del XIII Convenio, la Federación estatal de Enseñanza de CCOO ha presentado al resto de partes, una propuesta para relacionar la Clasificación profesional del Convenio con el Catálogo Nacional de las Cualificaciones. Dicha propuesta ha sido aceptada por los demás sindicatos y las organizaciones empresariales.	
Contratos para la formación	Tiene por objeto la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un puesto de trabajo para personas entre 16 y 21 años.	
Contrato en prácticas	Podrán concertarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de Formación Profesional de Grado Medio o Superior, o de títulos reconocidos legalmente como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	Cuando el profesorado asista a cursos de perfeccionamiento y actualización organizados por el centro, los gastos de matrícula, desplazamiento y residencia, correrán a cargo del mismo. El convenio se adhiere al Acuerdo de Formación Continua.	

Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	No se menciona nada específico.
Ascensos y promociones	Se tendrá en cuenta la capacidad, la titulación y antigüedad en el centro.
Permisos	Según el Estatuto de los Trabajadores. Además con preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. 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 profesional con reserva del puesto de trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a un año de formación y perfeccionamiento con reserva de plaza.

Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil	Federación de Enseñanza

(…) de acuerdo con su titulación y el trabajo desarrollado en el centro, se clasificará en uno de los siguientes grupos

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo I	
	a) Director gerente. b) Subdirector. c) Director pedagógico. d) Pedagogo. e) Psicólogo. f) Médico. g) Asistente Social. h) Otros.	Para todas las categorías del grupo se hace referencia a la titulación requerida.
	Grupo II	
	a) Maestro. b) Educador Infantil. c) Técnico Superior en Educación Infantil.	Para las tres categorías se hace referencia a necesidad de estar en posesión de la titulación requerida.
	Grupo III	
	a) Técnico especialista. b) Asistente infantil.	Para el técnico especialista se hace referencia a la necesidad de estar en posesión del título. Para el asistente infantil no se hace referencia a necesidad de título.
	Grupo IV	
	a) Personal de cocina. b) Personal de limpieza. c) Personal de mantenimiento. d) Personal de servicios generales. e) Personal auxiliar. f) Administrativo. g) Contratado para la formación.	No se hace referencia a titulación de ningún tipo.

Observaciones	En los centros autorizados por el Ministerio de Educación y Ciencia, o por la administración educativa competente, para impartir enseñanzas a los niños de cero a tres años, los trabajadores clasificados como técnicos especialistas se reclasificarán en Técnico Superior en Educación Infantil, siempre que reúnan la titulación académica requerida o habilitación correspondiente, manteniéndose a extinguir la categoría de asistente infantil.
Contratos para la formación	El contrato para la formación tiene por objeto la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un puesto de trabajo. Se celebrará con trabajadores mayores de 16 y menores de 21 años, salvo a los siguientes colectivos, a los que no se les aplicará este límite máximo: minusválidos y trabajadores que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de taller de empleo.
Contrato en prácticas	Se podrá realizar con quienes están en posesión de un título universitario o de formación profesional que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Artículo 33. Cuando se organicen cursos de perfeccionamiento y voluntariamente los realicen los trabajadores, previa autorización del empresario, los gastos de matrícula, desplazamiento y residencia correrán a cargo de la empresa. Los centros facilitarán el acceso a cursos para los trabajadores que deseen el aprendizaje de la lengua en la región autónoma donde radique el centro, así como el resto de cursos de perfeccionamiento. Artículo 34. En los cursos organizados de acuerdo a planes específicos contenidos en los programas de Formación Continua, los empresarios se verán obligados a facilitar las horas laborales precisas para efectuar dicha formación, sin reducción de salario. Artículo 51. Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional. Con el objetivo de estimular la iniciativa de los trabajadores en la mejora de su formación y calidad en la prestación de los servicios, así como servir de estímulo a su propio desarrollo profesional y económico, el trabajador devengará un complemento por la formación y conocimientos adquiridos en un periodo de tres años, siempre que dicha formación sea organizada por la empresa o expresamente autorizada por la misma. 60H de F-GI,II//40 H.F.G III //18 H. F. G-IV. Disposición adicional cuarta. Se constituirá por las organizaciones

	negociadoras de este convenio la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que realizará las funciones que le encomienda la legislación vigente.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	Para realizar exámenes oficiales que conduzcan al perfeccionamiento y promoción profesional en la empresa, el trabajador tendrá la correspondiente licencia con derecho a retribución; debiendo justificar, tanto la formalización de la matrícula, como haber asistido a dichos exámenes. Excedencia: descanso de un curso escolar para aquellos trabajadores que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional a través de estudios, cursos, seminarios o similares organizados por instituciones públicas o privadas y con una duración mínima de seis meses. El trabajador podrá solicitar esta excedencia después de diez años de ejercicio activo en el mismo centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del centro a innovaciones educativas, el período exigido de ejercicio activo será de cuatro años.
Observaciones	Disposición adicional novena. La empresa estará obligada a ofertar las horas de formación necesarias para la percepción del complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional, atendiendo a lo establecido en el artículo 51 del presente convenio. Si al transcurrir las tres cuartas partes del período de referencia (tres años), la empresa no ha ofertado las preceptivas horas de formación, ésta deberá propiciar o autorizar la realización de dichas horas, respetando, en el resto de cuestiones, lo establecido en el artículo 51 del presente convenio.

Convenio colectivo de centros de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos	Federación de Enseñanza

El personal, de conformidad con el trabajo desarrollado en la empresa, se clasificará en los siguientes grupos

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo 1	
	Personal docente.	Se requiere titulación académica.
	Grupo 2	
	Personal de administración y servicios.	No se hace referencia a necesidades de titulación o certificación.
	Grupo 3	
	Personal complementario titulado.	Requieren titulación académica superior o media.

Observaciones	Para el personal de administración no se hace referencia a las cualificaciones existentes.
Contratos para la formación	Los contratos para la formación y/o sus prórrogas, tendrán una duración mínima de un año y sólo podrán suscribirse inicialmente con trabajadores menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas, salvo que tengan la condición de discapacitado.
Contrato en prácticas	Los contratos en prácticas y/o sus prórrogas tendrán una duración mínima de un año, salvo los suscritos con personal docente contratado para cubrir una vacante producida una vez comenzado el curso escolar, los cuales se extenderán hasta el 31 de agosto, respetándose en todo caso la duración mínima señalada en el Estatuto de los Trabajadores para esta modalidad contractual. Las contrataciones que se formalicen durante el mes de septiembre de cada año no podrán acogerse a esta excepción.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Se hace referencia a formación y perfeccionamiento de los trabajadores pero no se hace referencia a los acuerdos de formación continua, ni se detecta en el convenio la articulación necesaria para desarrollar la formación.

Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	Las necesarias para cubrir los diferentes puestos de cada grupo.
Ascensos y promociones	Se tendrán en cuenta para el grupo 1: capacidad, antigüedad y titulación. Para el resto de grupos, capacidad y antigüedad. Los trabajadores en formación durante dos años tendrán acceso a la categoría de auxiliar.
Permisos	Cuando la empresa organice cursos de perfeccionamiento y el trabajador los realice voluntariamente, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia correrán a cargo de aquélla. Los empresarios facilitarán el acceso a cursos para el aprendizaje de la lengua de la comunidad autónoma donde radique la empresa educativa. El personal que asista a cursos de perfeccionamiento, previo permiso del empresario, tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración. Excedencia forzosa: durante el período de un curso escolar, para aquellos trabajadores que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de diez años de ejercicio activo en la misma empresa. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación de la empresa a innovaciones educativas, el período exigido de ejercicio activo quedará reducido a 4 años.

VI Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada		Federación de Enseñanza
De conformidad con el trabajo desarrollado en la empresa, se clasificará en		
Clasificación del personal	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Grupo I. Docentes	
	1 Profesor/a titular. 2 Profesor/a de taller. 3 Profesor/a auxiliar o adjunto/a. 4 Instructor/a o experto/a. 5 Educador social.	1. El que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación (…) 2. El que reuniendo los conocimientos necesarios imparte su actividad como docente en programas socio-culturales. 3. El que colabora con el profesor titular y es dirigido en su actividad por aquél. 4. Quien imparte enseñanza en función de sus conocimientos específicos. 5. Quien reuniendo una titulación específica, realiza la función concreta para la que ha sido contratado en programas socio-culturales, deportivos, ocio asistencial y tiempo libre.
	Grupo II. Administración	
	Jefe de administración. Oficial administrativo de primera. Oficial administrativo de segunda. Orientador profesional. Auxiliar administrativo.Redactor/a-Corrector/a. Agente comercial. Aprendiz-contratado/a para la formación.	No se especifica necesidad de titulación o certificación. Se habla de experiencia.
	Grupo III. Servicios	
	Encargado/a de almacén. Empleado/a de Servicios Generales. Auxiliar no docente. Monitor-Animador. Aprendiz contratado/a para la formación.	No se menciona necesidad de titulación o certificación.

	Grupo IV	
	Titulados/as no docentes.	Es quien, reuniendo una titulación específica, realiza la función concreta para la que ha sido contratado.
Observaciones	No se hace referencia a cualificación o titulación en alguno de los grupos profesionales que engloban categorías de gran interés.	
Contratos para la formación	Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.	
Contrato en prácticas	Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de Formación Profesional de Grado Medio o Superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	Se habla de formación y de reciclaje del personal, pero no se menciona el acuerdo de formación continua. No obstante, se establece el principio de que la empresa debe favorecer el reciclaje de los trabajadores y las horas serán consideradas horas laborales, siempre que los cursos los autorice la empresa.	
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.	
Admisión de nuevo personal	No se menciona.	
Ascensos y promociones	No se menciona.	
Permisos	Para la asistencia a cursos de formación.	

Convenio colectivo estatal de colegios mayores		Federación de Enseñanza
Clasificación del personal	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Grupo I	
	Personal docente: director, subdirector, jefe de estudios o tutor. Educador, capellán, médico y psicólogo.	Con la titulación adecuada.
	Grupo II	
	Personal administrativo: Jefe de administración o secretaría. Intendente. Jefe de Negociado. Oficial. Auxiliar administrativo. Contratado para la formación.	No se menciona necesidad de titulación ni certificación.
	Grupo III	
	Personal de servicios generales: Conserje y gobernante/a. Jefe de cocina y oficial 1ª. Cocinero. Celador, portero, telefonista, ordenanza, oficial 2ª y ayudante cocina. Socorrista. Guarda o sereno, empleado de mantenimiento o jardinería, de servicio de comedor y limpieza, costura, lavado y plancha y personal no cualificado. Pinche. Contratado para la formación.	Se habla de experiencia y conocimiento pero no de titulación ni certificación.
Observaciones	No se hace para el grupo de administración ninguna referencia a las cualificaciones profesionales ni a títulos de formación profesional.	
Contratos para la formación	Tiene por objeto la adquisición teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21, que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.	

Contrato en prácticas	Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de Formación Profesional de Grado Medio o superior, Formación Profesional de Primer Grado o Formación Profesional de Segundo Grado, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Las organizaciones negociadoras de este convenio participarán en la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que realizará las funciones que le encomiende el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. Con objeto de fomentar la formación de sus trabajadores y contribuir a su desarrollo personal y profesional, los centros establecerán, de acuerdo con sus necesidades, programas de formación continua dirigidos a ellos.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	Antigüedad y preparación.
Permisos	Los empresarios facilitarán las horas laborales precisas para efectuar dicha formación sin reducción de salario. En el supuesto de cursos no organizados o promovidos por la empresa, sólo se utilizará al efecto la jornada laboral cuando haya mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o en su defecto autorización expresa de la empresa. Los trabajadores tendrán la correspondiente licencia, con derecho a retribución, para realizar exámenes oficiales que conduzcan al perfeccionamiento y promoción profesional en la empresa, debiendo justificar tanto la formalización de la matricula como haber asistido a dichos exámenes.

V Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos	Federación de Enseñanza

De conformidad con su titulación y el trabajo efectivo desarrollado en el centro, el personal se clasificará en los siguientes grupos

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo .I. Personal docente:	
	1. Profesor titular. 2. Jefe de taller o Laboratorio. 3. Profesor adjunto o auxiliar. 4. Maestro de taller o laboratorio. 5. Instructor.	1. (…) Reuniendo las condiciones y titulación académica exigidas por la legislación aplicable. 2. (…) Reuniendo la titulación académica correspondiente. 3. (…) Es el profesor que, designado por el titular del centro, colabora con el profesor titular. 4. Es quien colabora en el desarrollo de las clases prácticas en materias de formación profesional. 5. Es quien impone la docencia, en función de sus conocimientos específicos.
	Grupo II. Personal de administración:	
	Jefe de administración. Oficial administrativo. Auxiliar administrativo. Contratado en formación.	No se menciona titulación ni requerimiento de certificación alguna.
	Grupo III. Personal de servicios generales:	
	Conserje. Oficial de 1ª. Celador. Portero. Personal no cualificado. Empleado de limpieza. Contratado en formación.	Oficial 1: quien poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e incluso los que suponen especial empeño y delicadeza. Para ninguna de las categorías reflejadas en el grupo se hace referencia a titulación o certificación.

Observaciones	En el grupo de personal administrativo no se hace ninguna referencia a cualificación, ni acreditación.
Contratos para la formación	Tiene por objeto la consecución de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado. Entre 16 y 21 años.
Contrato en prácticas	Podrá concertarse con quienes estén en posesión de título universitario o de Formación Profesional de Grado Medio o Superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional (legislación).
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	El presente Convenio se adhiere al Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, regulado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, (BOE de 11/4/07), así como a la normativa que lo desarrolle. En los cursos organizados de acuerdo a planes específicos de los señalados en el párrafo anterior, los empresarios se verán obligados a facilitar las horas laborales precisas para efectuar dicha formación, sin reducción de salario cuando estos cursos sean organizados por la empresa. Cuando estos cursos sean convocados por otra institución se requerirá el acuerdo del empresario para su realización dentro de la jornada laboral.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	Excedencia forzosa: el descanso de un curso escolar para aquellos docentes que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional, después de diez años de ejercicio activo en el mismo centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del centro a innovaciones educativas, el período de ejercicio en el centro quedará reducido a cuatro años. Para realizar exámenes oficiales que conduzcan al perfeccionamiento y promoción profesional en la empresa, el trabajador tendrá la correspondiente licencia, con derecho a retribución, debiendo justificar tanto la formalización de la matrícula como el hecho de haber asistido a la realización del examen o exámenes.

V Convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados		Federación de Enseñanza
Clasificación del personal	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Grupo I. Docentes	
	Profesores.	Título de Doctor o Titulado Universitario.
	Grupo II. No docentes	
	Subgrupo 1: Personal titulado: G. Superior y G. Medio Subgrupo 2: Personal investigador: principal y ayudante Subgrupo 3: Personal asistencial y administrativo	Para los subgrupos 1 y 2: titulación universitaria de grado superior o grado medio y doctorado en algunos casos. Para el subgrupo 3, el caso de técnico informático: titulación universitaria. Informático título de FP Grado Medio o Superior. Técnico de laboratorio: título universitario o ciclos de FP. Para el resto de categorías del subgrupo 3 no se menciona necesidad de título ni certificación.
Observaciones	Para el grupo de no docentes administrativos, no se hace referencia a cualificación ni acreditación alguna.	
Contratos para la formación	Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un puesto de trabajo cualificado. Se celebrará con trabajadores que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato de prácticas, mayores de 16 y menores de 21 años, salvo las excepciones que se contemplan en la ley.	
Contrato en prácticas	Podrán concertarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de Formación Profesional de Grado Medio o Superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la expedición de su último título.	
Permiso individual de formación	Permisos retribuibles: son aquéllos que la empresa voluntariamente puede retribuir. Entre otros, pueden ser los solicitados por los trabajadores para realizar cursos de perfeccionamiento Esta consideración tienen los permisos individuales concedidos al amparo de los Acuerdos Nacionales para la Formación Continua.	

Formación continua	No se menciona.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	Los requisitos que marca el puesto.
Ascensos y promociones	a) Personal docente e investigador: las categorías superiores se cubrirán preferentemente con el personal de inferiores categorías, siempre que, a juicio de la empresa, reúnan las aptitudes y capacidad suficiente. Previamente la empresa fijará el cupo de sus plantillas docentes. b) Personal no docente: para cubrir vacantes de categorías superiores se seguirá el mismo criterio establecido para los docentes. c) Los trabajadores contratados a tiempo parcial y, en especial, los de menos de 12 horas semanales y menos de 48 horas mensuales, tendrán preferencia para ampliar su jornada accediendo a vacante siempre que la empresa lo precise y cumplan los requisitos que ésta determine.
Permisos	Excedencia forzosa. Por descanso de un curso escolar para los trabajadores docentes o técnicos que deseen dedicarse al perfeccionamiento profesional, debidamente acreditado y por cada período de seis años ininterrumpidos de trabajo en el mismo centro. Para asistencia a cursos de perfeccionamiento, siempre y cuando la empresa expresamente lo autorice. El tiempo necesario para acudir a exámenes de perfeccionamiento profesional, siempre que no supongan una posibilidad de acceso a otro puesto de trabajo

IV Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías		Federación de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT)
Clasificación del personal	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Se establece una única categoría profesional en el sector, que se denomina empleado de administración de lotería y que asume el desempeño de las funciones de auxiliar al administrador, principalmente en cobros, pagos y las tareas administrativas que conlleva.	
Contratos para la formación	Tiene por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado del puesto de trabajo de empleado de administraciones de loterías.	
Contrato en prácticas	No cabe la utilización de esta modalidad.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	Adhesión sectorial al Acuerdo Nacional de Formación Continua. Las partes se adhieren al vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua, por las representaciones de las Confederaciones Sindicales de la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), y de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME). Artículo 52. Otras acciones formativas. La adhesión prevista en el artículo anterior se realiza sin perjuicio de los cursos de formación derivados de los acuerdos que puedan suscribir las asociaciones empresariales del sector y la entidad pública empresarial de Loterías y Apuestas del Estado (LAE). Artículo 53. Desarrollo de la formación durante la jornada laboral. Todos los trabajadores deberán asistir a los cursos de reciclaje y perfeccionamiento que se establezcan considerándose las horas dedicadas a la formación como jornada de trabajo efectivo.	
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.	
Admisión de nuevo personal	No se menciona.	

Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	No se menciona nada referido a permisos para formación o exámenes.
Observaciones	La constitución del Observatorio Estatal del sector laboral de las Administraciones de Loterías permitirá el análisis conjunto por parte de las representaciones sindicales y las representaciones empresariales, la regulación administrativa de la actividad del juego por parte del Estado, el empleo, el desarrollo tecnológico, las cuestiones medioambientales, las necesidades formativas y aquéllas que las partes vayan considerando en cada momento de interés para el sector.

Convenio colectivo estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas		Federación de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT)
El personal se clasificará por sus funciones en los siguientes grupos		
Clasificación del personal	**Clasificación del personal en áreas y categorías**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Puestos de trabajos generales	
	1. Director general. 2. Titulado de Grado Superior. 3. Director de división o de área. 4. Titulado de Grado Medio.	1. No se menciona necesidad de titulación ni certificación. 2. Título superior. 3: No se menciona necesidad de titulación ni certificación. 4. Título de Grado Medio
	Área comercial y mercantil	
	Director de marketing. Director comercial. Jefe de ventas. Encargado general. Jefe de sucursal. Jefe de grupo, jefe de sección, encargado de establecimiento. Librero, rotulista. Jefe de producto. Dependiente. Técnico en comercio exterior. Ejecutivo de cuentas. Lector.	Librero: Persona en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior y/o con experiencia suficiente en los cometidos del puesto a criterio de la empresa. Lector: titulado universitario.
	Área logística y servicios auxiliares	
	Incluye nueve categorías: jefe de logística, repartidor, etc.	Para ninguna de las categorías se hace referencia a formación, titulación o certificación.
	Área administración y servicios centrales	
	Director administrativo. Jefe de compras. Jefe de personal. Jefe de informática. Jefe financiero. Administrador de páginas Web. Analista de sistemas. Contable. Programador. Documentalista. Asistente de dirección. Diseñador gráfico: Oficial administrativo…	Para ninguna de las categorías se exige titulación ni certificación, solamente para programador: persona que, mediante la capacitación y/o titulación adecuada en materia de informática (…) y documentalista: persona con formación específica en biblioteconomía y documentación.

Observaciones	Las partes firmantes del presente convenio y durante la vigencia del mismo, llevarán a efecto, a través de la Comisión Mixta, un examen conjunto de la situación del mercado de trabajo, con la formulación de propuestas encaminadas a favorecer la creación de empleo y para la formación de jóvenes trabajadores.
Contratos para la formación	Según la legislación vigente, aunque quedan excluidas del contrato de formación las categorías de mozo-empaquetador y telefonista, el tiempo dedicado a la formación teórica será computado semanalmente para llevar a cabo dicha formación, a través de la propia empresa o de otras entidades o centros educativos.
Contrato en prácticas	Según establece la Ley.
Permiso individual de formación	Con referencia al régimen de permisos individuales de formación se seguirán los criterios que elabore la Comisión Sectorial de Comercio.
Formación continua	Las partes firmantes de este convenio se comprometen a alentar y estimular la acción formativa sectorial desarrollada por entes públicos educativos y culturales, y a establecer las colaboraciones de asesoramiento convenientes para ello y tratarán con los organismos públicos competentes las ayudas necesarias para el desarrollo efectivo de los mismos. En la empresa en donde haya varios turnos de trabajo, el trabajador que esté estudiando, tendrá derecho a elegir, de mutuo acuerdo con la empresa, el horario que mejor se adapte a su horario escolar. En cuanto a la Formación Profesional Continua, se recurrirá a la legislación vigente en cada momento. Las partes firmantes de este convenio manifiestan su disposición para realizar actuaciones conjuntas en su desarrollo, cuando así lo acordasen en cada caso.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	Se valorará: antigüedad, conocimiento del puesto de trabajo e historial profesional, junto a pruebas a efectuar y su valoración.
Permisos	Cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, disfrutará del tiempo indispensable para asistir a los exámenes correspondientes

XIII Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas	Federación de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT)

Dadas las especiales características de las empresas y trabajadores afectados por este Convenio, se señalan a continuación las siguientes categorías profesionales

	Categorías profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	1. Maestro florista. 2. Oficial mayor. 3. Oficial Florista.. 4. Ayudante florista. 5. Auxiliar florista. 6. Personal auxiliar de venta. 7. Mozo. 8. Conductor de vehículos. 9. Oficial de mantenimiento de instalaciones. 10. Auxiliar de mantenimiento de instalaciones.	1. El que con sus conocimientos técnicos artísticos y su experiencia profesional está capacitado para el personal de oficio. Tendrá una formación específica en el sector de al menos 500 horas en arte floral. 2. Formación equivalente a Técnico de Grado Medio de Artes Plásticas y Diseño en floristería, y aquéllos que acrediten la experiencia y conocimientos suficientes que designe el empresario. 3. Tendrá conocimientos básicos de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de la legislación y normativa del sector. 4. Poseerá conocimientos generales de flores y plantas. Tendrá conocimientos básicos de Seguridad y Salud en el Trabajo. 5. El trabajador ligado con la empresa mediante contrato para la formación, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo en los conocimientos propios de la actividad. 6, 7, 8 y 9. No se hace mención a necesidades de formación, excepto carné de conducir para el 8.

Contratos para la formación	De acuerdo con la naturaleza de este contrato, es susceptible de ser encuadrada en esta figura contractual la categoría de auxiliar florista.
Contrato en prácticas	Lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Los títulos objeto de este tipo de contrato son: Técnico de Grado Medio y de Grado Superior de Floristería, que ostenten el título expedido por una escuela reconocida y homologada por el Ministerio de Educación. También el oficial florista y ayudante florista.
Permiso individual de formación	Con referencia al régimen de permisos individuales de formación se tomarán los criterios que elabore la Comisión Sectorial de Comercio.
Formación continua	Las partes que suscriben el presente Convenio colectivo, se adhieren a los contenidos del Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente en cada momento en orden a promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, contribuyendo con ello a la eficacia económica, la competitividad y en definitiva a la prosperidad de la empresa. En cuanto al desarrollo en el ámbito sectorial del Acuerdo Nacional de Formación Continua se seguirá el Acuerdo Sectorial para el Comercio, del que son organizaciones firmantes las partes firmantes de este Convenio.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	A la categoría de oficial florista se ascenderá mediante prueba de aptitud por parte de la empresa entre los ayudantes y/o los auxiliares. En empresas de más de cincuenta trabajadores se dará conocimiento al Comité de Empresa de dicha prueba y éste podrá emitir un informe sobre el ascenso a realizar.
Permisos	El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que debe concurrir el trabajador por estudios de Formación Profesional, Enseñanza Secundaria Obligatoria y universitarios, con previo aviso y posterior justificación.

Convenio colectivo estatal de empresas y salas organizadoras de juegos de bingo		Federación de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT)
Clasificación del personal	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Grupo de técnicos de juego	
	Jefe/a de Sala, jefe/a de Mesa y cajero/a.	No se hace referencia a ningún tipo de titulación o certificación.
	Grupo de técnicos de sala	
	Locutor/a, vendedor/a y admisión-control.	No se hace referencia a ningún tipo de titulación o certificación.
Contratos para la formación	Tienen por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de los puestos de trabajo encuadrados en el Grupo Profesional de Técnicos de Sala (18-21 años), el tiempo dedicado a formación será como mínimo el 15% de la jornada.	
Contrato en prácticas	Las partes entienden que no cabe la utilización de esta modalidad contractual en el sector del bingo.	
Permiso individual de formación	A los efectos previstos en este acuerdo, las organizaciones representadas en la mesa negociadora establecerán un régimen de permisos individuales de formación en los siguientes términos: se establecen las condiciones en las que se podrán solicitar permisos, las personas que podrán solicitarlos y las condiciones de resolución.	
Formación continua	Se acuerda en el ámbito de la negociación colectiva estatal del Juego del Bingo y conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, la realización de un plan de referencia para la Formación Profesional en el Empleo en el sector de bingos de ámbito estatal que contenga: a) Determinación de los objetivos del plan de referidos a la satisfacción de las necesidades del sector. b) Establecimiento de las acciones formativas incluidas en el plan de referencia y prioridades de las mismas. c) Concreción de las entidades solicitantes. Se faculta la definición de los contenidos y la concreción de éstos, a la Comisión Paritaria Sectorial Estatal del Juego del Bingo de Formación Continua. Se establecen las funciones que tendrá dicha Comisión.	

Participación de la representación legal de los trabajadores	Según lo establecido en el Acuerdo de Formación Continua.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	Pruebas oportunas a las que deberán someterse los trabajadores y trabajadoras de la empresa que aspiren al ascenso, atendiendo a criterios objetivos de conocimientos y preparación profesional para el puesto a cubrir.
Permisos	Por el tiempo indispensable para concurrencia de exámenes.
Observaciones	Comisión para la Adecuación al sistema de Clasificación Profesional. Las partes se comprometen a constituir en el presente año 2008 un grupo de trabajo, con representación de la mesa negociadora y/o de las partes firmantes del convenio marco y participación de los técnicos y expertos que éstas determinen, que tendrá como objeto la identificación de los nuevos juegos que desarrollan las empresas del sector, y la influencia que los mismos puedan producir en la determinación de las funciones de las categorías profesionales y en el sistema de clasificación profesional.

Convenio colectivo estatal de grandes almacenes	Federación de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT)

El personal se clasifica en función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo de iniciación profesional	
		Formación teórica básica equivalente, como mínimo, a graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar o similar.
	Grupo de profesionales	
		Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a Bachiller, BUP, FP de Grado Medio o similar.
	Grupo de profesionales coordinadores	
		Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a FP de Grado Superior o similar.
	Grupo de técnicos	
		Titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades, complementada con estudios específicos.
	Grupo de mandos	
	Personal de dirección. Jefes de sección administrativa. Jefes de sección mercantil.	Formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a titulado de Grado Superior o doctorado.
Observaciones	Las organizaciones firmantes del Convenio colectivo de grandes y medianas empresas de distribución para los años 2006 a 2008, acuerdan la constitución de un observatorio sectorial de empleo.	
Contratos para la formación	El uso de los contratos formativos como vía de inserción y calificación de los jóvenes en el sector, garantizando que a su finalización contribuya a la estabilidad del empleo en el sector.	

Contrato en prácticas	Los puestos de trabajo que se pueden encuadrar en este tipo de contrato son los correspondientes a los grupos de técnicos y coordinadores. En el grupo de profesionales será posible la contratación en prácticas, si los conocimientos requeridos para el puesto son objeto de una específica formación profesional de grado medio o superior o titulación oficialmente reconocida como equivalente.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Disposición transitoria tercera: Formación Profesional Continua. Durante la vigencia de este convenio, la Comisión Mixta concretará la aplicación en el ámbito funcional del mismo del Acuerdo Nacional de Formación Continua de los trabajadores ocupados.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se hace ninguna referencia a los temas de formación.
Admisión de nuevo personal	Lo establecido en la legislación.
Ascensos y promociones	Dentro del grupo de profesionales se consideran, entre otros, los aspectos referidos a las titulaciones y formación equivalentes a acciones formativas, certificados de profesionalidad, haber cursado un itinerario formativo, cursos de formación profesional ocupacional con certificados espedidos por organismos oficiales de la administración laboral o educativa y por los agentes colaboradores. Se fijan un número de horas entre 100 y 300 para la duración de las acciones formativas. Se apunta también el tener un certificado expedido por la empresa en el cual se acredite haber cursado y superado más de 300 horas de formación interna adecuada al puesto, en un periodo no superior a cuatro años consecutivos, siempre y cuando exista en la empresa un itinerario formativo establecido expresamente.
Permisos	Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico.
Observaciones	Aunque en el apartado de ascensos y promociones se hace referencia a considerar la formación requerida, debe esclarecerse qué tipo de formación, ya que en el texto actual aparece todo mezclado.

Convenio colectivo interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías	Federación de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT)

En la clasificación profesional se tendrá en cuenta: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación. Los factores a considerar para asignar a un trabajador a un grupo u otro son: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo I	
	Reponedor. Personal auxiliar. Ayudante de venta. Cajero. Auxiliar administrativo. Ayudante operador.	Formación teórica básica equivalente como mínimo a Graduado Escolar o similar.
	Grupo II	
	Decorador. Oficial administrativo. Comercial. Vendedor. Repartidor. Ayudante programador.	Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, BUP o Educación Secundaria Obligatoria.
	Grupo III	
	Secretario/a. Oficial. Jefe de equipo. Técnico informático.	Formación teórica a nivel BUP o FP II.
	Grupo IV	
	Jefe de sección. Técnico analista de sistemas. Jefe de unidad.	Formación teórica a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.
	Grupo 0	
	Jefe de sector. Director.	No se menciona necesidad de formación.

Observaciones	Factores de encuadramiento profesional: Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias. Cuando se hace referencia a FP I y II, debería referirse a Ciclos Formativos de Grado Medio o Superior o bien hacer referencia a la titulación de técnico o bien técnico superior.
Contratos para la formación	Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de una categoría, que requiere un determinado nivel de cualificación. No podrá utilizarse para contrataciones en categorías profesionales del Grupo I.
Contrato en prácticas	Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o título oficial reconocido como equivalente que habilite para el ejercicio profesional. Sólo podrá realizarse este contrato para las categorías encuadradas en los grupos profesionales III, IV y 0, siempre que tengan la titulación recogida en el párrafo anterior.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Las organizaciones firmantes conscientes de la necesidad de mantener y potenciar los esfuerzos realizados en materia de Formación Continua en las empresas como factor de indudable importancia de cara a la competitividad del sector y la cualificación profesional de sus trabajadores, acuerdan adherirse a los contenidos del IV Acuerdo Sectorial de Formación Continua en Comercio. Asimismo fomentarán la participación del sector, tanto en la formación de demanda, como en los permisos individuales y la formación de oferta de acuerdo con la actual regulación del subsistema de Formación para el Empleo.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	No se menciona nada más allá de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

III Convenio colectivo sectorial de las cadenas de tiendas de conveniencia	Federación de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT)

Para la clasificación profesional se tendrá en cuenta: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; cuyos factores de valoración serán: conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo I	
		Formación Profesional, Enseñanza Obligatoria o equivalente.
	Grupo II	
		Formación Profesional, Enseñanza Obligatoria o equivalente.
	Grupo III	
		Titulación universitaria de Grado Medio o Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos en la práctica.
	Grupo IV	
		Titulación a nivel de Educación Universitaria o Formación Profesional de Grado superior, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.
Observaciones	Factores a tener en cuenta para la clasificación profesional, entre otros: Conocimientos: para cuya valoración se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias. Cuando en el grupo I y II dice Formación Profesional, Enseñanza Obligatoria o equivalente, no se sabe a que tipo de formación se refiere.	

Contratos para la formación	El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y sean menores de 21 y que no tengan la titulación requerida para formalizar contratos en prácticas en el oficio o puesto de formación, o aprobado algún curso de formación profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación. El contrato formativo tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector. Se excluye el grupo profesional I.
Contrato en prácticas	No se menciona.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Aquellos trabajadores que cursen con regularidad cursos oficiales para la obtención de un título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, cuando así este instaurado en la empresa. Los trabajadores tienen derecho a asistir a cursillos de formación o reciclaje. Las empresas y centrales sindicales firmantes del presente texto suscriben en todos sus términos el III Acuerdo Nacional de Formación Continua, en los ámbitos funcional y territorial del referido convenio, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	Se tendrá en cuenta la experiencia práctica.
Permisos	Por el tiempo establecido para disfrute de los derechos educativos generales y de formación profesional en los supuestos y en las formas reguladas por la legislación vigente.

I Convenio colectivo interprovincial de empresas de centros de jardinería	Federación de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT)

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Se ponderan los siguientes factores: autonomía, formación, mando, iniciativa y complejidad

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo I	
	Mandos.	No mencionan necesidades de cualificación ni formación.
	Grupo II	
	Técnicos.	Es el trabajador que ejecuta funciones que requieren iniciativa, especialización y dominio técnico y profesional del oficio.
	Grupo III	
	Profesionales.	Realiza tareas que requieren adecuados conocimientos profesionales.
Observaciones	Factores de encuadramiento y definiciones. En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias. Debería hacerse referencia a las cualificaciones que ya están establecidas, a los certificados de profesionalidad y a los existentes.	
Contratos para la formación	Según legislación vigente.	
Contrato en prácticas	Según legislación vigente.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	

Formación continua	Disposición adicional segunda. Adhesión al Sistema de Formación Profesional Continua. Las partes que firman el presente Convenio colectivo, suscriben en todos sus términos el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, así como los que le sustituyan durante la vigencia de este convenio, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector, en orden a satisfacer el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras de las empresas, contribuyendo con ello a la eficacia económica y a la competitividad de las empresas.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que debe concurrir el trabajador por estudios de Formación Profesional, Enseñanza Secundaria Obligatoria y universitarios.

IV Convenio colectivo general de ferralla	Federación de Construcción, Madera y Afines (FECOMA) / Federación de Industrias

Teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional. Se constituye una comisión técnica a lo largo del 2009 que deberá finalizar la nueva clasificación profesional

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Nivel I	
		Titulados superiores.
	Nivel II	
		Titulados medios.
	Nivel III	
	Jefe de personal, jefe administrativo 1ª.	No hace referencia a formación ni titulación.
	Nivel IV	
	Jefe administrativo de 2ª, delineante superior, encargado general, encargado general de obra o de fábrica, jefe de sección de organización científica del trabajo, jefe de compras, analista de informática.	No hace referencia a formación ni titulación.
	Nivel V	
	Oficial administrativo de 1ª, delineante de 1ª, técnico de organización de 1ª, jefe o encargado de taller, encargado de obras, programador-codificador de informática.	No hace referencia a formación ni titulación requerida.
	Nivel VI	
	Oficial administrativo de 2ª, delineante de 2ª, técnico de organización de 2ª, analista de 1ª, viajante, capataz, especialista de oficio, jefes de equipo.	No hace referencia a formación ni titulación.

	Nivel VII	
	Almacenero, chófer, oficial ferrallista montador.	No hace referencia a formación ni titulación.
	Nivel VIII, IX, X y XI	
	Oficial de 1ª de oficio, analista de 2ª, operador de informática.	En ninguno de los casos se hace referencia a formación, título o cualificación.
Observaciones	Podrán ser objeto de este contrato para la formación en los oficios incluidos en los niveles VIII y IX actuales. El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y sean menores de 21, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación, o aprobado algún curso de formación profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación. Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad preferente la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.	
Contratos para la formación	El contrato en prácticas sólo podrá concertase con trabajadores que estuvieran en posesión de titulación de grado superior o de grado medio.	
Contrato en prácticas	Según legislación vigente.	
Permiso individual de formación	A través de los acuerdos entre empresas y trabajadores, podrán pactarse los términos concretos del ejercicio y régimen de los permisos de formación y el grado de aprovechamiento necesario para el disfrute de los mismos, que deberán ajustarse a lo previsto en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua.	
Formación continua	A los efectos de este acuerdo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador. El ámbito del presente acuerdo es el de la formación continua a través de cualquiera de las modalidades de planes para la formación. Podrá haber planes de formación en cualquiera de las modalidades a que se	

	refiere el párrafo primero del artículo anterior y deberán elaborarse de acuerdo con los criterios que establezca la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de este acuerdo. La promoción de los Planes de Formación Agrupados será competencia de las organizaciones empresariales y/o sindicales más representativas del sector, y en todo caso de las organizaciones signatarias de este acuerdo y sus organizaciones miembro. Se establecen los criterios para elaborar los planes de formación continua.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Se establecen las medidas para los planes de formación de empresas con más de cien trabajadores.
Admisión de nuevo personal	No se especifica.
Ascensos y promociones	No se especifica.
Permisos	Tarjeta Profesional de la Construcción en el Sector de la Ferralla, que servirá para identificar la formación que ha recibido el trabajador en el sector.

II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios	Federación de Servicios a la Ciudadanía

Los trabajadores serán clasificados en unos niveles funcionales identificados con las denominaciones de Grupo 1, Grupo 2, Grupo 3, Grupo 4 y Grupo 5, pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles, cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como por la formación o especialización exigida para ejercerlas

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo I	
	Directores generales, gerentes de gimnasios o centros de actividad físico-deportiva.	Se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio o bien una dilatada experiencia en el sector.
	Grupo II	
	Nivel I: directores de departamento, tales como financiero, recursos humanos, comercial, marketing, de actividades técnicas, así como médico. Nivel II: todas aquellas actividades correspondientes a las categorías: fisioterapeutas, DUE, contable, secretaria de dirección, jefe de mantenimiento, etc.	La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.
	Grupo III	
	Nivel I: coordinador fitness, actividades aeróbicas, de piscina, de raqueta, de clases colectivas, de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo 1ª, oficial de 1ª de mantenimiento de instalaciones, coordinador recepción. Nivel II: monitor multidisciplinar.	La formación requerida será la equivalente a titulación académica de Grado Medio, Formación Profesional de Primer Grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.
	Grupo IV	
	Nivel I: masajista, oficial de 2ª de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo 2ª, recepcionista, taquillero, socorrista, monitores de actividades	La formación básica requerida será la equivalente a Formación Profesional de Primer Grado, Graduado Escolar o la titulación específica a la tarea que desem-

	físico-deportivas, dependiente tienda propia dentro de las instalaciones deportivas, encargado de limpieza. Nivel II: todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: auxiliares administrativos, telefonistas, control de accesos, portero, esteticista.	peñe, aunque si no se tiene, podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.
	Grupo V	
	Personal de limpieza, peón de mantenimiento de instalaciones, personal de vestuarios, mozo de cuadra, etc.	La formación requerida equivale a Graduado Escolar, que puede suplirse con la experiencia.
Observaciones	Deberían sustituirse las referencias a Formación Profesional de Primer Grado por Ciclos Formativos de Grado Medio. No se hace referencia a títulos específicos de formación profesional cono TAFAD (Técnico en Actividades Físicas y deportivas). En el Grupo III y en el Grupo IV, se establecen dos niveles que bien requerirían hacer una mayor precisión respecto a los conocimientos y titulaciones necesarias para realizar las tareas que les están encomendadas. Éste es un sector sensible ya que se trabaja con personas y se debería hacer un mayor esfuerzo de precisión respecto a conocimientos necesarios, que en muchos casos son conocimientos técnicos, los que se les debieran exigir. Llama la atención que la/el esteticista esté asimilado al grupo IV nivel II al igual que las personas que realizan las funciones de portería o control de acceso.	
Contratos para la formación	Según se establece en el Estatuto de los Trabajadores. Se realizará un seguimiento por la Comisión Mixta Paritaria de la formación vinculada a estos contratos.	
Contrato en prácticas	Según se establece en el Estatuto de los Trabajadores.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	

Formación continua	Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a participar activamente en todos los trabajos, foros, y demás actividades que se deriven del desarrollo de la Ley de Cualificaciones Profesionales. Así mismo, acuerdan adherirse al modelo que en su momento regule el subsistema de Formación Continua. Ambas partes se comprometen a llegar a un acuerdo para solicitar ayudas para planes de formación continua amparados en esta negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, mediante la suscripción con el Servicio Público de Empleo Estatal de cuantos programas que tengan por objeto desarrollar acciones formativas de interés general para un sector productivo, o con el fin de satisfacer necesidades específicas de formación continua, siempre y cuando, dichas acciones afecten a un ámbito superior a una comunidad autónoma. Las partes firmantes se comprometen a constituir una comisión paritaria para el desempeño de todas las funciones que la nueva Ley de Formación Profesional y Cualificaciones a través del Instituto Nacional de Cualificación le otorga.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	Las empresas, previamente al ingreso de los trabajadores, podrán realizar a los mismos las pruebas de selección prácticas, psicotécnicas y médicas que consideren necesarias para comprobar si su estado físico, grado de aptitud y preparación, son los adecuados para la categoría profesional y el puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, previo aviso y justificación de los mismos a la empresa, cuando el trabajador curse estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

Convenio colectivo estatal de la industria del calzado	Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA)

Según la actividad que desempeña en la empresa, el personal de la industria del calzado se clasifica en los siguientes grupos profesionales

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo I	
	Personal técnico y de dirección.	Solo se especifica para el grupo de técnicos titulado. título de Grado Superior, Técnico o Diplomatura expedido o reconocido por el Estado
	Grupo II	
	Personal administrativo y comercial.	No se especifica el requisito de titulación o certificación.
	Grupo III	
	Personal de fabricación.	No se especifica la titulación requerida.
	Grupo IV	
	Personal de oficios varios.	No se especifica la titulación requerida.
Observaciones	En las tablas salariales se expresan todas y cada una de las categorías existentes en cada grupo. En el primer grupo se habla de personal con titulación superior y media, pero luego se recogen otras categorías de personal no titulado.	
Contratos para la formación	Personal en formación es el que, con contrato específico de formación, adquiere la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo. Se denomina aspirante al contratado en formación para el grupo administrativo. Se denomina aprendiz al contratado en formación para el grupo de fabricación. Botones al contratado en formación para el puesto de ordenanza. Cuando el aprendiz no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación	
Contrato en prácticas	No se hace referencia a ellos.	

Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Las empresas decidirán cada año, después de estudiar conjuntamente con los comités o delegados de personal, las acciones formativas pertenecientes al plan agrupado del sector o de su propio plan de empresa, que piensen llevar a cabo para sus plantillas en activo, las características de tales acciones, así como las personas que deben asistir a las mismas; y además, si como consecuencia de la asistencia a dichas acciones formativas pudiera corresponderles algún complemento salarial o cambio de nivel. Para la asistencia a cursos de formación, cuando se trate de cursos exigidos por la empresa, el tiempo que se dedique a ellos deberá correr a cargo de la misma y realizarse preferentemente dentro de la jornada laboral. En los demás casos, y si es el trabajador quien por su propio interés quiere formarse, el curso deberá hacerlo a sus expensas y fuera de las horas de trabajo. Las organizaciones firmantes del Convenio de la Industria del Calzado suscriben, en todos sus términos, el III Acuerdo Nacional de Formación Continua, en los ámbitos funcional y territorial del referido convenio como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Queda reflejada la participación de la representación legal de los trabajadores, tanto en su intervención en los planes de empresa, como en la participación que deben tener en el seguimiento y propuesta para determinar las acciones formativas a incluir.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	Las empresas están obligadas a dar la debida publicidad, para conocimiento de todos los trabajadores de su plantilla, de la convocatoria de las vacantes que se produzcan en los diferentes niveles. Tendrán acceso a las vacantes de Encargado o Jefe de Sección los trabajadores que, gozando de la confianza de la empresa, ejerzan un oficio cualificado y completen sus conocimientos teóricos previo examen de aptitud del tribunal designado por la empresa, ante el cual acrediten, cuando menos, los conocimientos prácticos de taller y tecnología equivalentes a los exigidos para la obtención del título oficial de Maestría u Oficialía Industrial, según corresponda. Queda exceptuado de dicho examen el que se halle en posesión de dicho título.

Permisos	Las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios estarán obligadas a otorgar a los mismos las licencias necesarias para que puedan concurrir a exámenes en las convocatorias del correspondiente centro, pero previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula. Esto es aplicable para la obtención del permiso de conducir. Cuando la correspondiente convocatoria a examen se refiera a la obtención del título profesional de la actividad realizada en la empresa, dichos trabajadores tendrán derecho a la percepción de la retribución correspondiente del salario de convenio y antigüedad en su caso, durante el período de duración de la licencia.
Observaciones	La formación teórica podrá impartirse: en el centro de formación profesional de la empresa, en los centros de formación creados por las empresas, por las organizaciones empresariales o sindicales o por estas organizaciones de forma mancomunada; en centros públicos de formación o centros privados acreditados por la administración laboral o educativa, así como en centros de enseñanza a distancia acreditados por las administraciones educativas o laborales.

Convenio colectivo de empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos	Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA)

En atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican, serán clasificados en grupos profesionales. Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo: autonomía, mando, responsabilidad, conocimientos, iniciativa y complejidad

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo I	
	Aquellas personas que realizan labores de almacén, servicios y actividades auxiliares.	Formación: conocimiento a nivel de formación elemental.
	Grupo II	
	Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, siendo supervisado por su responsable jerárquico, requiriendo para su realización conocimiento profesional previo de carácter general y experiencia práctica.	Formación: la formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar.
	Grupo III	
	Funciones que se ejecutan según instrucciones del responsable jerárquico, con un cierto grado de autonomía y responsabilizándose de su trabajo ante el mismo, requiriéndose para su ejecución adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. El grupo de personas que realizan funciones dentro de administración e informática	Formación: la formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.
	Grupo IV	
	Funciones que se ejecutan con un alto grado de responsabilidad y autonomía y dando cuenta de lo actuado ante su inmediato	Formación: el nivel formativo exigido es el equivalente al BUP o FP Grado Medio, pudiendo ser completada o sustituida por una

superior, coordinando y dirigiendo a su grupo.	experiencia profesional práctica y específica.
Grupo V	
Funciones que se ejecutan coordinando e integrando bajo su mando a un número de personas, de una sección o varias, componiendo un organigrama de producción y gestión, con un alto grado de responsabilidad y autonomía en cuanto a la dirección del trabajo, debiendo tener al mismo tiempo experiencia profesional en la propia empresa o en otros conocimientos específicos del trabajo a desarrollar y formación académica necesaria para el desempeño del mismo.	Formación: conocimientos equivalentes a formación académica de grado medio, completada con un período de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos, o por los estudios específicos necesarios para el desarrollo de su función.
Grupo VI	
Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, y que dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.	Formación: equivalente a titulación académica superior, o bien de grado medio completada con una dilatada experiencia profesional.
Grupo 0	
Se incluyen en este grupo los trabajadores que toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.	Formación: equiparables a los niveles académicos superiores completados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

Observaciones	Debería sustituirse el término Graduado Escolar por Enseñanza Secundaria Obligatoria y cuando se hace referencia a FP se debería hacer referencia a los Ciclos Formativos de Grado Medio o Grado superior.
Contratos para la formación	Estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo del grupo profesional I y, excepcionalmente, en aquéllos del grupo profesional II que por su propia naturaleza requieran unos conocimientos y experiencia determinados.
Contrato en prácticas	Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores. El salario será el 75% y 85% del SMG (salario mínimo de grupo) del grupo profesional en que se realice la prestación.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Artículo 79. Formación Continua: objetivos. Las Organizaciones firmantes del presente Convenio colectivo suscriben en todos sus términos el Acuerdo Nacional de Formación Continua en los ámbitos funcional y territorial del referido Convenio como mejor forma de organizar y gestionar acciones de formación que se promuevan en el Sector. Las Organizaciones firmantes del presente Convenio consideran la Formación Continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	En lo referente a cualificación, lo que se establece en los diferentes grupos profesionales.
Ascensos y promociones	Las empresas podrán establecer un concurso-oposición en base al sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

Permisos	Por el tiempo de duración del examen y del desplazamiento para los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente. Asistencia a exámenes, sean éstos parciales o finales, siempre que curse con regularidad y aprovechamiento estudios oficiales, y siempre que los referidos exámenes no puedan compatibilizarse con el horario de trabajo.

Convenio colectivo de distribuidores de productos farmacéuticos	Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA)

En atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales. Los criterios que permiten establecer la pertenencia a un grupo u otro son: autonomía, mando, responsabilidad, conocimientos, iniciativa y complejidad

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo 0	
	Personal de dirección.	Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica para el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia.
	Grupo I	
	Se incluyen aquí aquellas personas responsables de área y que actúan con autonomía, siguiendo directrices que parten de las personas encuadradas en el grupo 0.	Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica para el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia.
	Grupo II	
	Coordinación y mando sobre un grupo de personas, coordinación de actividades.	Titulación a nivel de educación universitaria, módulos profesionales de grado superior, Formación Profesional de segundo grado, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.
	Grupo III	
	Tareas y/o funciones de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución.	Titulación a nivel de bachillerato, Formación Profesional de segundo grado, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

	Grupo IV	
	Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.	Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria.
	Grupo V	
	Tareas y/o funciones, que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso, y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención. No necesitan de una formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación.	Conocimientos elementales relacionados con las tareas que se desempeñan.
Contratos para la formación	Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en el presente convenio.	
Contrato en prácticas	Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores. El salario será el 75% y 85% del SMG (salario mínimo de grupo) del grupo profesional en que se realice la prestación.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	

Formación continua	En todo lo referente a formación y capacitación profesional, así como cultural, cursillos de capacitación y reconversión, según el Estatuto de los Trabajadores, y cumpliendo asimismo aquellas disposiciones específicas que regulen los contratos de trabajo para formación y en prácticas. Artículo 45. Los firmantes del presente convenio se adhieren al III Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en Comercio (Boletín Oficial del Estado de 20 de junio). No obstante, habida cuenta de que la Formación Profesional representa uno de los ejes estratégicos para asegurar el futuro de las empresas y trabajadores del sector, así como la mejora de las posibilidades de empleo y de promoción profesional, económica y social, de las personas que trabajan en las mismas, ambas partes acuerdan estimular la realización de acciones conjuntas de fomento y desarrollo de la formación en este sector. En el Marco del II Acuerdo Nacional de Formación Continua al que están adheridos sectorialmente por el Acuerdo Estatal de Comercio, las partes han venido impulsando acciones propias de la formación continua. A partir del 1 de enero de 2001 y, en virtud de lo que en su caso disponga el III Acuerdo Nacional, las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo acordarán el mecanismo de adhesión al mismo que estimen adecuado.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	Según la legislación.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	No se menciona expresamente nada referido a formación, por lo que se sigue lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
Observaciones	El convenio está publicado el 18/01/2006, por lo tanto no se entiende qué referencia es la siguiente que aparece en el articulo 54 del convenio: a partir del 1 de enero de 2001 y, en virtud de lo que en su caso disponga el III Acuerdo Nacional, las organizaciones firmantes del presente Convenio colectivo acordarán el mecanismo de adhesión al mismo que estimen adecuado.

Convenio colectivo de industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería	Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA)

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo 0	
	Dirección.	Titulación Universitaria Superior, o conocimientos equivalentes y experiencia consolidada.
	Grupo 1	
	Dirección y Desarrollo.	Titulación Universitaria Media o Superior, o conocimientos equivalentes y experiencia consolidada.
	Grupo 2	
	Administración y Comercial.	Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes y gran experiencia en el sector profesional. Eventualmente Titulación Superior universitaria.
	Grupo 3	
	Producción, Administración y Comercial, Servicios y Mantenimiento.	Bachillerato, BUP o similar, complementada con formación en el puesto o conocimientos equivalentes adquiridos en el desempeño de su profesión.
	Grupo 4	
	Producción, Administración y Comercial, Servicios y Mantenimiento.	Nivel básico obligatorio, con experiencia y conocimientos del oficio adquiridos en el desempeño de su profesión.
	Grupo 5	
	Producción.	ESO o Certificado de Escolaridad.
Observaciones	La informacion está sacada del documento: *Clasificación profesional para el sector curtidos,* de FITEQA	

Contratos para la formación	El contrato para la formación se podrá celebrar con personas mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas, no se aplicará el límite máximo de la edad en los supuestos previstos por la ley.
Contrato en prácticas	El contrato en prácticas es aquel cuyo objeto es facilitar la práctica profesional a jóvenes con titulación. Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de titulo universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, en especial los otorgados por las escuelas de curtidos que existan en la actualidad o se promuevan en un futuro por el sector, que habiliten para el ejercicio profesional.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Artículo 117. Las organizaciones firmantes del presente Convenio consideran la Formación Continua como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional. Las empresas y las organizaciones firmantes del Convenio podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer y de reciclaje profesional del personal técnico . se constiutira una CP de formacion que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional y establecer los criterios que deben regir en los contenidos de las acciones formativas que concurran a las bonificaciones de cuota, de conformidad con lo establecido por el Real Decreto 1046/2003 destinados a adecuar los conocimientos profesionales a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional, para permitir la cualificación del personal en activo, según el catalogo nacional de las cualificaciones profesionales.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Artículo 119. En aquellos centros de trabajo o empresas que de conformidad con lo establecido por el Real Decreto 1046/2003 concurran, a las bonificaciones en cuota que se establecen para las acciones formativas desarrolladas por la empresa y que cuenten con una plantilla superior a 100 personas, se podrá constituir una Comisión Paritaria de Formación, que será designada por y entre la representación sindical y patronal, para la información y seguimiento de los planes de formación. Esta Comisión velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en función de los objetivos industriales de la empresa y de los intereses de formación del personal. Los contenidos de las acciones formativas realizadas por el personal en

	los centros de trabajo o empresas, que concurran a las bonificaciones de cuota, deberán contemplar los criterios establecidos por el Comité Paritario Sectorial de Formación para permitir la cualificación del personal, según el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	A través de las pruebas de capacitación. Para el acceso a las vacantes de Encargado/a o de Jefatura de Sección a las personas que gozando de la confianza de la empresa ejerzan un oficio cualificado y completen sus conocimientos previo examen de aptitud ante el tribunal designado por la empresa, ante el cual acrediten, cuando menos, los conocimientos prácticos de taller y tecnología necesarios para el desempeño de su cargo. Quedan exceptuados de dicho examen quienes se hallen en posesión de títulos de Formación Profesional, en cualquier grado.
Permisos	Cuando la correspondiente convocatoria a examen se refiera a la obtención del título profesional de la actividad realizada en la empresa, se tendrá derecho a la percepción de la retribución correspondiente del salario base y antigüedad, en su caso, durante el período de duración de la licencia.

Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio		Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA)
Clasificación del personal	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	A. Personal técnico	
	1. Titulados. 2. Técnicos. 3. Encargado general de Estación de Servicio.	1. En posesión del correspondiente título académico. 2. Quienes no estando en posesión de título académico, pero sí de un nivel de conocimientos y experiencia en la actividad peculiar de la empresa similar a los titulados, desempeñan funciones y trabajos acordes con el citado nivel, utilizando los medios ofimáticas que le sean facilitados por la empresa. 3. No hace referencia a titulación ni formación requerida.
	B. Personal administrativo	
	Jefe administrativo. Oficial administrativo 1ª. Oficial administrativo 2ª. Auxiliar administrativo. Aspirante administrativo.	Para todos los perfiles de este grupo se señala (…) aquéllos que con unos conocimientos o experiencia suficiente (…)
	C. Personal operativo	
	Encargado de turno. Expendedor-Vendedor. Expendedor. Oficial de oficio. Engrasador. Mecánico especialista. Lavador. Conductor. Montador de neumáticos. Aprendiz.	Para ninguno de estos perfiles se menciona necesidad de titulación o certificación expresa.
	D. Personal subalterno	
	Ordenanza. Guarda. Personal de limpieza.	Para ninguno de estos perfiles se menciona necesidad de titulación o certificación expresa.

Observaciones	En el grupo de personal de administración no se hace referencia a ningún tipo de cualificación, ni título o acreditación.
Contratos para la formación	No se menciona.
Contrato en prácticas	No se menciona.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de la promoción profesional y la capacitación. Se constituirá un comité paritario formado por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios, que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a facilitar la formación profesional. Las organizaciones firmantes del Convenio estatal de estaciones de servicio suscriben en todos sus términos el Acuerdo Nacional de Formación Continua en los ámbitos funcional y territorial del referido convenio como mejor forma de organizar y gestionar las iniciativas formativas que se promuevan en el sector y constituyen la Comisión Paritaria de Formación Continua.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Se recoge en el apartado de formación continua.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	La promoción se ajustará a criterios de formación, capacidad y antigüedad, se acordará por las empresas la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.
Permisos	No se hace mención expresa.

Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales	Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA)

Los factores que se manejan para establecer la clasificación profesional son: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Los factores de ponderación son: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad

	Clasificación profesional	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo I	
	Realizan tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia.	Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o certificado de escolaridad o similar.
	Grupo II	
	Realizan tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional I.
	Grupo III	
	Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional I, complementados con una formación específica en el puesto de trabajo.
	Grupo IV	
	Trabajos de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional II, complementados con formación específica en el puesto de trabajo.

267

	Grupo V	
	Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional II, complementados con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.
	Grupo VI	
	Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completados con una formación específica en el puesto de trabajo.
	Grupo VII	
	Realización de tareas técnicas de más alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo.
	Grupo 0	
	Dirección.	No se especifican requerimientos de formación, titulación o cualificación para este grupo.
Observaciones	En cada uno de los grupos se hace mención a qué tipo de formación se requiere. No obstante a pesar de que el convenio está firmado en 2007, se habla de Formación Profesional I y Formación Profesional II. No se sabe si la equivalencia con la nueva Formación Profesional se establece en: Ciclo Formativo de Grado Medio y Ciclo Formativo de Grado Superior, respectivamente.	

268

Contratos para la formación	Según el Estatuto de los Trabajadores. El objeto del contrato para la formación es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo, que requiera un determinado nivel de cualificación, el cual está definido en la clasificación profesional de este Convenio. No será posible la utilización de esta modalidad contractual para trabajos correspondientes al grupo profesional I. Cuando el trabajador no esté en posesión del título de Graduado Escolar, la formación consistirá solo y exclusivamente en la impartición de las enseñanzas necesarias para alcanzar dicha titulación. Una vez conseguida esta titulación, el trabajador podrá continuar con las enseñanzas de la formación profesional de un grupo profesional o puesto de trabajo si lo desea. Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
Contrato en prácticas	Podrán concertar el contrato de trabajo en prácticas, quienes estuvieran en posesión de titulación universitaria o de Formación Profesional de Grado Medio o Superior, o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten legalmente para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios correspondientes, de acuerdo con que el puesto de trabajo permita la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
Permiso individual de formación	Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos que se determinan en el RD 395/2007, de 23 de marzo, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar y con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial a los trabajadores y trabajadoras que pretendan mejorar su capacitación personal y/o profesional, sin coste para la empresa donde prestan sus servicios.
Formación continua	Las organizaciones firmantes del presente convenio, consideran la formación profesional de los trabajadores/trabajadoras como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional y/o personal del trabajador, y manifiestan por ello, su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente en esta materia. 1. Formación de oferta. Con el objeto de desarrollar acciones formativas de interés general o con el fin de satisfacer las necesidades específicas de formación profesional, se establecerán los mecanismos necesarios para la suscripción de contratos-programa sectoriales.

	2. Formación de demanda. Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con cargo al crédito de formación del que anualmente dispongan. Según lo establecido en el artículo 35 del R.D. 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, se constituye una Comisión Paritaria Sectorial de Formación con las funciones especificadas.
Participación de la representación legal de los trabajadores	El Comité de Empresa deberá emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario, de las decisiones adoptadas por éste en los planes de formación profesional de la empresa.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	Los ascensos se harán por el sistema de concurso-oposición.
Permisos	Lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Convenio colectivo de industrias del frío industrial	Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA)

El personal se clasifica en razón a la función que desempeñe dentro de los grupos genéricos siguientes

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo A	
	Técnicos titulados: 1. Título superior 2. Título no superior. 3. Técnicos no titulados.	1. Titulado superior. 2. Un título profesional y oficial distinto del título superior. 3. Sin título profesional alguno como requisito, por su preparación y reconocida competencia y práctica en todas o alguna de las fases del proceso elaborativo de la industria reglamentada, ejerce funciones de carácter directivo o técnico especializado.
	Grupo B	
	Administrativos: todas las categorías de personal de administración.	No se especifica requerimiento de titulación ni certificación para ninguna de las categorías.
	Grupo C	
	Subalternos.	No se especifica ningún requerimiento de certificación ni de conocimientos.
	Grupo C	
	Todos los oficios propios de la industria del frío.	Se habla de conocimientos de un oficio, pero en ningún caso se hace referencia a necesidad de titulación ni certificación. Solo se indica la necesidad del carné de conducir.
Observaciones	Éste es un convenio que afecta a una de las familias profesionales más demandadas, en la que ya se han establecido una serie de cualificaciones, a las que en ningún momento se hace referencia.	

Contratos para la formación	No se menciona.
Contrato en prácticas	No se menciona.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Las organizaciones firmantes del Convenio colectivo del frío industrial suscriben en todos sus términos el III Acuerdo Nacional de Formación Continua en los ámbitos funcional y territorial del presente convenio, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones formativas que se promuevan en el sector. Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran la formación continua de los trabajadores como un elemento de carácter estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador. Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan realizar, en el más breve plazo posible, la constitución de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, cuya composición será determinada en el proceso de dicha constitución, por los mismos. La Comisión Mixta del Convenio, asistida por los asesores que las organizaciones firmantes puedan aportar, tendrá entre sus funciones la elaboración de planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas técnicas y tecnologías. Asimismo, podrá proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, tanto con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresas o de las organizaciones representadas, como a través de los programas nacionales e internacionales desarrollados por organismos competentes. La Comisión Mixta tendrá las competencias, facultades y derechos que se reconocen en el Acuerdo Nacional de Formación Continua durante todo el tiempo de su vigencia, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2003 o, en su caso, hasta la fecha que dure el nuevo y los sucesivos acuerdos y los que reconocen en el Real Decreto. 1046/2003, de 1 de agosto, y disposiciones que lo desarrollen.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se hace ninguna referencia a los derechos de la representación legal de los trabajadores en las empresas respecto a formación.

Admisión de nuevo personal	La dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso.
Ascensos y promociones	Antigüedad.
Permisos	No se menciona nada expresamente.

Convenio colectivo de perfumería y afines	Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA)

En atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales. Factores para la determinación de la pertenencia a un grupo profesional:
Competencia técnica: conocimientos, experiencia y habilidad necesaria para el desempeño del puesto (formación-especialización-experiencia práctica). Competencia directiva: integrar, coordinar y controlar actividades y funciones. Competencia en relaciones humanas: cometido, iniciativa, responsabilidad

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo profesional 0	
	Puestos directivos.	No se hace mención a formación.
	Grupo profesional 1	
	1. Nivel primario.	1. Estudios primarios.
	Grupo profesional 2	
	2. Nivel básico.	2. Estudios básicos, equivalentes a Graduado Escolar.
	Grupo profesional 3	
	3. Nivel cualificado.	3. Estudios básicos, equivalentes a Graduado Escolar, completados profesionalmente por una formación específica en algún proceso, o Formación Profesional I.
	Grupo profesional 4	
	4. Nivel oficialía.	4. Equivalente a BUP o FP-II.
	Grupo profesional 5	
	5. Nivel especialistas y/o mandos Intermedios.	Equivalente a BUP o FP-II, completada por una formación desarrollada en algún procedimiento avanzado.

	Grupo profesional 6	
	6. Nivel profesionales y/o jefaturas de sección.	Equivalente a formación académica de grado medio, completada por una formación específica en alguna especialidad funcional.
	Grupo profesional 7	
	7. Nivel técnicos-Jefaturas departamentales.	Equivalente a formación académica de grado superior, o de grado medio completada con dilatada experiencia profesional en algún área de actividad.
	Grupo profesional 8	
	8. Nivel técnicos-Jefaturas superiores (direcciones).	Equivalente a formación académica de grado superior, completada con dilatada experiencia profesional en algún área de actividad o división funcional.
Observaciones	Los factores a tener en cuenta para asociar a cada trabajador a un grupo profesional son: competencia (técnica, directiva y en relaciones humanas), cometido, iniciativa y responsabilidad. Para evaluar la competencia técnica se valora: formación, especialización y experiencia práctica.	
Contratos para la formación	Son trabajadores contratados mediante el contrato para la formación aquellos mayores de 16 años y menores de 21, que ingresan en la empresa para la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado. No obstante, cuando los contratos se realicen con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores en el marco de los programas de escuelas-taller y casas de oficio, el límite máximo de edad será de 24 años. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando se contrate a personas con discapacidad. Podrá destinarse esta modalidad de contratación a las actividades comprendidas en los grupos profesionales 2 y 3, así como en los grupos 4 y 5 que no exijan titulación previa. Se especifica cómo debe ser la formación, qué tutor debe seguir el proceso formativo, etc.	
Contrato en prácticas	Son trabajadores contratados en prácticas los que poseen una titulación académica, profesional o laboral reconocida debidamente y realizan un trabajo a fin de aplicar sus conocimientos para perfeccionarlos y adecuarlos al nivel de estudios cursados, al mismo tiempo que la empresa utiliza su trabajo. Cumpliendo siempre los requisitos de titulación establecidos, podrán concertarse para actividades del grupo 3 en adelante.	

Permiso individual de formación	Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos en la legislación vigente. Este permiso deberá ajustarse en cuanto a su financiación a lo previsto anualmente por la normativa específica de aplicación.
Formación continua	Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de la promoción profesional y la capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos. Se constituirá en el seno de las empresas con más de cincuenta empleados, allí donde lo demanden los representantes legales de los trabajadores y con cargo al crédito de horas sindicales, una Comisión Paritaria de Formación, cuyos miembros serán designados por y entre los representantes legales del personal y de la empresa. Esta comisión recibirá información de los planes de formación preparados en la empresa, propondrá sus propias iniciativas y seguirá su desarrollo y evaluación; velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional de los trabajadores menos cualificados y permitan el acceso de la mujer a los niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas. La dirección de la empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre los planes anuales de formación previstos, en relación con los objetivos de la propia empresa. Con carácter general, la formación programada por la empresa se realizará en horario laboral. Podrá acordarse con los representantes de los trabajadores la realización de acciones formativas fuera de dicho horario. Se constituye una comisión paritaria sectorial de formación continua formada por un mínimo de cuatro representantes de los sindicatos firmantes del convenio y un mínimo de cuatro representantes de STANPA (Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética). Se especifican las funciones de dicha comisión paritaria dentro del convenio.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Controla la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa. También informa sobre los planes de las empresas.
Admisión de nuevo personal	Pruebas selectivas. Los cursos de capacitación que se den en la empresa serán considerados como tiempo efectivo del periodo de prueba.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

XV Convenio colectivo de la industria química	Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA)

Los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la industria química. Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:
Conocimientos (formación y experiencia). Iniciativa/Autonomía (marco de referencia y elaboración de la decisión). Complejidad: dificultad en el trabajo, habilidades especiales. Ambiente de trabajo. Responsabilidad: sobre gestión y resultados y capacidad de interrelación. Mando

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo 0	
	Los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.	No se menciona la formación o cualificación necesaria.
	Grupo 1	
	Personas que realizan operaciones sencillas con alto grado de dependencia.	Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias.
	Grupo 2	
	Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos tales como lectores, escáneres, etc.	La formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria.
	Grupo 3	
	Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesio-	La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de

nales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.	Grado Medio.
Grupo 4	
Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.	Formación equivalente a bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio completado con experiencia profesional.
Grupo 5	
Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.	Conocimientos equivalentes a los de bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función.
Grupo 6	
Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.	Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio a nivel de diplomatura o ingeniería técnica, completados con un periodo de prácticas o experiencia profesional.

	Grupo 7	
	Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.	Equivalente a titulación universitaria de grado superior a nivel de licenciado o ingeniero, completada con una dilatada experiencia profesional.
	Grupo 8	
	Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 0.	Equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos de postgrado o doctorado con una dilatada experiencia profesional.
Observaciones	Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional, entre otros, se consideran los conocimientos para su determinación y se valoran formación y experiencia.	
Contratos para la formación	Los contratos para la formación formalizados de acuerdo con la legalidad vigente, y el propio Convenio general de la industria química, estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los grupos 3 y 4 de aquellos trabajadores que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria, y excepcionalmente, en aquellos puestos de grupo 2 que por su propia naturaleza requieran un conocimiento y experiencia determinados.	
Contrato en prácticas	Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores. Las actividades para las que se establecen contratos en prácticas serán las incluidas en los grupos profesionales 3, 4, 5, 6 y 7 del Convenio.	

Permiso individual de formación	Se mencionan y se anima para que la empresa favorezca el uso de los permisos a los trabajadores que lo soliciten.
Formación continua	Las organizaciones firmantes manifiestan su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente, (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de julio, que regula las cualificaciones y la formación profesional, y Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo) ajustando las previsiones de tal normativa a las singularidades de la industria química. Las acciones formativas programadas por las empresas guardarán estrecha relación con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y su correspondiente catálogo modular, así como con los planes de formación sectorial o subsectorial. Las acciones de formación que se desarrollen en las empresas deben ser sometidas a información de la representación legal de los trabajadores en los términos y según el procedimiento establecido en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. Formación de oferta: La empresa posibilitará, cuando las necesidades productivas y la organización del trabajo lo permitan, la realización de las acciones formativas que, sin coste alguno para ella, oferten los firmantes del convenio en el marco de los contratos programas suscritos con el INEM en desarrollo del programa formativo y que podrán acordarse periódicamente para el sector. En los centros con cien o más trabajadores se constituirá una comisión paritaria de formación.
Participación de la representación legal de los trabajadores	En la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
Admisión de nuevo personal	Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, las personas que hayan tenido un contrato en aprendizaje, formación y prácticas en la empresa.
Ascensos y promociones	Por concurso oposición.
Permisos	Para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección	Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA)

El personal se clasificará atendiendo a los siguientes factores: autonomía, mando, responsabilidad, iniciativa, formación y complejidad

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo A	
	Personas que realizan tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia.	La formación mínima adecuada es la instrucción elemental requerida en cada momento por el Convenio colectivo de la industria textil y de la confección.
	Grupo B	
	Personas que realizan tareas que consisten en operaciones no complejas, realizadas con un alto grado de supervisión, siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con una intervención débil sobre la máquina o el producto, y que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un breve período de adaptación a la tarea.	Formación técnica profesional de primer nivel, FP I o equivalentes.
	Grupo C	
	Personas que realizan tareas consistentes en la ejecución de operaciones que se realizan bajo instrucciones precisas, y requieren una intervención importante en la máquina o el producto, una responsabilidad limitada por una supervisión directa o sistemática, unos conocimientos profesionales específicos y un largo período de adaptación a la tarea.	Formación técnica profesional de segundo nivel, FP II o equivalentes, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

	Grupo D	
	Personas que realizan tareas de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas encargadas de esta ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otra u otras personas.	Formación a nivel de bachillerato o de formación técnica profesional de segundo o tercer nivel o equivalentes, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.
	Grupo E	
	Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estado organizativo menor.	Nivel de bachillerato o formación técnica profesional de segundo o tercer nivel o equivalentes, complementada con una dilatada experiencia en el puesto de trabajo.
	Grupo F	
	Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de personas.	Nivel de titulación superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.
	Grupo G	
	Funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas de la dirección de la misma, a la que deben dar cuenta de esta gestión.	Nivel universitario con una experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.
Contratos para la formación	Estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los grupos A, B y C.	
Contrato en prácticas	Las actividades para las que se establecen contratos en prácticas serán las incluidas en los grupos C, D, E, F y G.	

Permiso individual de formación	Las personas afectadas por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo regulado por el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, y Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se regula la financiación de las acciones de formación en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, o norma que en el futuro la pueda sustituir. Por parte de las empresas se pondrán todos los medios a su alcance para que quienes lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de permiso individual subvencionado. Se podrán utilizar estos permisos para el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes no formales e informales. La duración del permiso no sobrepasará las doscientas horas al año.
Formación continua	Artículo 102. Las organizaciones firmantes del presente Convenio colectivo se adhieren al Subsistema de Formación Profesional para el Empleo regulado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, y las normas que lo desarrollen. 1. Formación de oferta. Con el objeto de desarrollar acciones formativas de interés general para el sector y con el fin de satisfacer las necesidades específicas de formación profesional del mismo, se establecerán los mecanismos necesarios para la suscripción de convenios sectoriales para la formación. 2. Formación de demanda. Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con cargo al crédito de formación que anualmente dispongan, en base a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, en aras de obtener un adecuado desarrollo profesional del trabajador y mejorar la competitividad de las empresas.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Serán informados sobre los planes de formación profesional de la empresa. Las empresas facilitarán la participación de la representación legal de los trabajadores en la definición, información y seguimiento de los planes de formación. A tal efecto, en las empresas que presenten planes de formación de empresa, que cuenten con 100 o más personas, por acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa, se podrá constituir una comisión paritaria de formación, cuyos miembros serán elegidos entre ambos y actuando en el marco de las funciones y derechos que ostentan como tales.
Admisión de nuevo personal	Para acceder a la empresa es preciso tener cumplida la edad de dieciséis años y, excepto en los casos de contrato en formación, estar en posesión del certificado de enseñanza mínimo que, en cada momento, determine la legislación vigente. Pruebas prácticas y psicotécnicas.

Ascensos y promociones	Formación, méritos, antigüedad.
Permisos	a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. b) 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 profesional con reserva del puesto de trabajo.

Convenio colectivo del sector de fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves		Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA)
Clasificación del personal	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Personal directivo.	No se menciona necesidad de titulación.
	Personal técnico.	Quienes, en posesión del Título Superior, de Grado Medio, diplomas de Centros Docentes de Enseñanza Laboral o Profesional, o los que careciendo de título, con una preparación acreditada por la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones descritas como propias del personal técnico.
	Personal administrativo y comercial.	El que, bajo la dirección del personal directivo o técnico, realiza los distintos trabajos administrativos o comerciales que le son encomendados.
	Personal obrero.	El que bajo la dirección del personal directivo o técnico, realiza los distintos trabajos y labores propias del proceso de producción que les son encomendados.
	Personal subalterno.	Se considera personal subalterno el que sin estar incluido en los grupos anteriores, esté dedicado en su actividad a aquellas funciones de apoyo a la producción.

Observaciones	Para el grupo de administrativos no se hace ninguna referencia a cualificación ni a formación necesaria.
Contratos para la formación	Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Las partes firmantes del presente Convenio, buscando ofrecer una formación de calidad, se comprometen a promover la formación del personal con contrato de aprendizaje, a través de un Convenio de Colaboración con la Escuela de Formación, Capacitación y Reciclaje de los Artesanos del Calzado, Reparación, Medida y Ortopedia (Calle Alenza, n.º 13, 3.a planta, despacho 14, 28003 Madrid), estableciendo un adecuado sistema de certificación, al que podrá acceder todo el personal que siga las enseñanzas (presenciales o a distancia) promovidas por los firmantes del Convenio a través de la mencionada escuela.
Contrato en prácticas	No se menciona.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Las representaciones empresariales y del personal acuerdan suscribir los contenidos del vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua. La formación profesional permanente estará adaptada a la evolución de las profesiones afectadas y del contenido de los puestos de trabajo indispensables para fortalecer la búsqueda de competitividad de las empresas y de su personal, asumiendo los cambios motivados por los procesos de innovación tecnológica y las nuevas formas de organización del trabajo. La formación profesional permanente deberá contar además, por parte de las Asociaciones Profesionales, con un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales Homologadas y un catálogo común de certificados (carné profesional), definiendo los títulos y el sistema de convalidaciones de las empresas y las personas de sus plantillas. Se constituye la Comisión Paritaria de Formación.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	Lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Convenio colectivo general de la industria salinera	Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA)

En atención a las funciones que desarrollen. y teniendo en cuenta: conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad de sus funciones

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Personal técnico	
	Con título superior. Con título medio. Capataz general. Técnico salinero. Maestro de taller. Encargado de servicio.	Sólo se especifica para los titulados.
	Personal administrativo	
	Jefe de 1ª. Jefe de 2ª. Oficial de 1ª. Oficial de 2ª. Auxiliar. Ordenanza.	No se especifica.
	Personal de oficio	
	Oficial de 1ª. Oficial de 2ª. Oficial de 3.ª Especialista de 1ª. Especialista de 2ª. Peón.	No se especifica ninguna referencia a necesidad de titulación.
	Personal operario	
	Vigilante (antiguo guarda jurado). Almacenero. Basculero. Personal de limpieza.	No se especifica.

Observaciones	No se hace referencia en ninguno de los grupos de oficio a la titulación o cualificación necesaria.
Contratos para la formación	Tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación y se regirá por las reglas contenidas en el número 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.
Contrato en prácticas	No se menciona.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Las partes firmantes del presente Convenio general asumen la necesidad permanente de los empresarios y trabajadores del sector, de aumentar, adaptar y perfeccionar sus conocimientos profesionales, teniendo en cuenta los constantes avances tecnológicos y el derecho a una formación continua que posibilite la promoción personal y laboral. Consecuentemente, las empresas podrán organizar para su personal y de acuerdo con los representantes de los trabajadores, con carácter gratuito, cursos de formación y reciclaje. Se constituye, en el ámbito del presente Convenio general, un Comité Paritario de Formación constituido por cuatro representantes empresariales y cuatro de los trabajadores. Su función básica es adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías y facilitar la formación profesional, con expresa adhesión al III Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito por CEOE, CEPYME, UGT, CCOO y CIG.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	Lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
Observaciones	Se hace referencia a FORCEM, en lugar de la FTFE (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo).

V Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal	Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios/ Federación de Actividades Diversas

Se establecen los grupos profesionales según el nivel de titulación, cualificación, conocimiento o experiencia exigido para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada, de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo A	
	Gerente, administrador y titulado superior.	Títulos universitarios superiores.
	Grupo B	
	Titulado medio y gobernante	Titulados de Grado Medio.
	Grupo C	
	Personal técnico y personal auxiliar.	Título de Formación Profesional. Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM) y Ciclos Formativos de Grado superior (CFGS).
	Grupo D	
	Personal subalterno y personal no cualificado.	No se especifica titulación requerida.
Observaciones	Se crea el observatorio del empleo y de las cualificaciones. En este observatorio y de cara a la máxima profesionalización del sector como garantía de calidad en los servicios que se prestan, las partes firmantes de este convenio estudiarán a lo largo de su vigencia, un plan formativo que promueva la adquisición para gerocultor, auxiliar de ayuda a domicilio y teleoperador de tele-asistencia. Los niveles correspondientes de cualificación previstos para el acceso a la certificación y/o titulación, según se regule por el Instituto Nacional de Cualificaciones.	
Contratos para la formación	Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.	
Contrato en prácticas	Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.	

Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	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, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad, y su contenido guarde relación con el puesto de trabajo. Se definen los objetivos que deberá cubrir la formación profesional y entre otros se señala: homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones, para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad. Los planes de formación profesional se financiarán a través de los siguientes cauces: 1. Los planes de formación aprobados por la Comisión Sectorial de Formación del convenio que se desarrollen en virtud del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua. Las empresas, grupos de empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, afectadas por el presente convenio colectivo, podrán solicitar los fondos necesarios para su financiación, en la forma y condiciones establecidas en dicho acuerdo. 2. Los planes de formación organizados por las asociaciones firmantes del convenio se realizarán en colaboración con la Comisión Sectorial para la Formación. Las empresas estarán obligadas a facilitar el acceso del personal a estos cursos.
Participación de la representación legal de los trabajadores	El personal de la empresa podrá presentar a la representación de los trabajadores, o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretos del plan de formación.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	Lo que se establece en el Estatuto de los Trabajadores.
Observaciones	La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado, mediante la modalidad de prácticas y formación, y velará por el cumplimiento del Real Decreto 2317/93, de 29 de diciembre de 1993, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

Convenio colectivo estatal para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia	Federación de Servicios a la Ciudadanía

En atención a las funciones primordiales que realizan el personal se clasifica en los siguientes grupos

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	a) Personal superior y técnico	
	Director/a de Área. Médico. Técnico medio. Técnico superior. Diplomado. Ayudante Técnico Sanitario.	Que estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación, acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etc., en el ámbito de la empresa.
	b) Personal administrativo e informático	
	1. Jefe/a de equipo. 2. Oficial administrativo. 3. Auxiliar administrativo. 4. Aspirante administrativo. 5. Telefonista 6. Ordenanza. 7. Analista de proceso de datos. 8. Programador. 9. Operador.	1. No se especifica formación ni titulación. 2. Aquéllos que con la titulación correspondiente, o con cinco años de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente los trabajos administrativos. 3. Con la titulación correspondiente. 4. Es aquel personal de dieciséis años que, sin formación profesional, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación especifica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo. Para el 5, 6, 7 y 8, no se especifican necesidades de titulación.

c) Personal de explotación	
1. Jefe de equipo. 2. Jefe de tráfico. 3. Técnico en transporte sanitario avanzado. 4. Técnico en transporte sanitario (TTS). Conductor. 5. Técnico en transporte Sanitario (TTS). Ayudante. Conductor-Camillero. 6. Técnico en transporte sanitario (TTS). Camillero. 7. Jefe de taller. 8. Mecánico. 9. Ayudante de mecánico. 10. Chapista.	1 y 2. No se especifica necesidad de titulación ni formación. 3. Se contratado para conducir vehículos o no, tiene permiso de conducir y está en posesión del título homologado de Técnico Avanzado en el Transporte Sanitario, pudiendo realizar tareas de conductor, ayudante de conductor-camillero y las propias que le permita el título homologado correspondiente. 4. Estando en posesión del correspondiente permiso de conducir, realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado, necesarias para la correcta prestación del servicio. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. 5. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación. 6. Conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio (no se especifica titulación).

	Para las categorías 7, 8, 9 y 10. No se especifica necesidad de titulación simplemente se refiere a conocimientos necesarios para ejercer el oficio.
Observaciones	Se habla de los nuevos títulos de formación profesional y se hace reverencia a los certificados de profesionalidad.
Contratos para la formación	El contrato de formación regulado en el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado. Se podrá formalizar con personas mayores de dieciséis años y menores de veintiuno que no tengan la titulación requerida para ser contratados en prácticas. El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios. La referida formación teórica no será exigible cuando el trabajador acredite que posee o está en condiciones de poseer de inmediato el Certificado de Profesionalidad Ocupacional regulado por el Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, acorde con el puesto de trabajo al que aspira. Finalizado el contrato de formación, el trabajador podrá solicitar de la administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.
Contrato en prácticas	El contrato de trabajo en prácticas, tipificado en el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse con aquellos trabajadores que estuviesen en posesión de título universitario medio, ATS y licenciados o de Formación Profesional de Grado Medio o Superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes a los anteriores, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años (o seis, cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido) inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios, siempre que la titulación esté relacionada con las tareas que se practiquen. Se podrán concertar contratos en prácticas dentro del grupo profesional superior, técnico, informático y del administrativo, excluidos en este caso el auxiliar administrativo, el aspirante administrativo, el telefonista y el ordenanza.
Permiso individual de formación	No se menciona.

Formación continua	Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional y Continua del Sector de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia, que estará compuesta por cuatro representantes de las empresas y cuatro representantes sindicales. Todos los trabajadores afectados por este Convenio colectivo general tienen derecho a que se facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector. En concreto, para la obtención del permiso de conducir BTP por los ayudantes de conductor camilleros, y en general, para el título de Graduado Escolar, de Formación Profesional de primer y segundo grado, de diplomaturas o licenciaturas universitarias, los trabajadores afectados por este Convenio colectivo general tendrán derecho: a permisos para asistir a exámenes y a partir y adaptar las vacaciones para facilitar la preparación de éstos, así como a elegir turno de trabajo. La Comisión Paritaria de Formación Profesional y Continua, de forma directa o en régimen de concierto con centros oficiales, homologados o reconocidos, organizará, de forma periódica, cursos de adecuación profesional para la adaptación de los trabajadores afectados por este Convenio colectivo, a fin de facilitar su integración en los respectivos oficios y categorías profesionales existentes en el sector, así como su acoplamiento a las modificaciones técnicas operadas o previstas para los puestos de trabajo de los diversos establecimientos o centros de trabajo de las empresas del sector.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Tendrán derecho a emitir informes sobre la ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.
Admisión de nuevo personal	Según la legislación.
Ascensos y promociones	Por concurso/oposición o evaluación objetiva de capacidades profesionales y méritos.
Permisos	El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 67 de este convenio, las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios oficiales debidamente homologados, estarán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesarios para que puedan preparar y efectuar exámenes convocados por el centro del que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares	Federación de Servicios a la Ciudadanía

El personal, según las funciones que realiza, queda clasificado en los siguientes grupos

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	1. Técnicos	
	1. Técnico titulado superior. 2. Técnico titulado medio. 3. Técnico de organización. 4. Jefe de equipo de especialistas técnicos. 5. Dibujante proyectista. 6. Dibujante reproductor. 7. Dibujante. 8. Grabador artístico. 9. Encuadernador artístico. 10. Traductor. 11. Corrector de estilo. 12. Técnico de informática. 13. Jefe de taller. 14. Jefe de sección de talleres. 15. Ayudantes de técnicos no titulados.	1. Titulación universitaria. 2. Título de Grado Medio. Del número 3 hasta el final son perfiles para los que no se especifica la necesidad de titulación expresa. Se habla de experiencia y de conocer el oficio.
	2. Administrativos	
	1. Jefe de primera. 2. Jefe de segunda. 3. Oficial de primera. 4. Oficial de segunda. 5. Auxiliar. 6. Perforista-Verificador. 7. Perforista. 8. Auxiliar de mecanización. 9. Telefonista. 10. Personal comercial: 11. Viajante. 12. Corredor de plaza.	No se hace referencia a la necesidad de titulación ni certificación.

	3. Subalternos	
	1. Listero. 2. Cobrador. 3. Jefe de Almacén o expedición. 4. Almacenero. 5. Ayudante de almacenero. 6. Mozo de almacén. 7. Conserje. 8. Pesador o basculero y embalador. 9. Ordenanza. 10. Portero. 11. Guardas o serenos. 12. Personal de limpieza. 13. Conductores mecánicos.	No se hace referencia a la necesidad de titulación ni certificación.
	4. Obreros	
	1. Jefe de equipo. 2. Oficial de primera. 3. Oficial de segunda. 4. Oficial de tercera. 5. Auxiliar de taller. 6. Oficios auxiliares. 7. Peones. 8. Conductor de máquinas elevadoras o transportadoras. 9. Trabajos complementarios.	1. Jefe de equipo es el oficial de primera. 2. Oficial de primera. Es aquel operario que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, de acuerdo con la definición dada por su calificación, que exige una habilidad particular y conocimiento profesional, que no puede ser adquirido más que por una intensa práctica de la especialidad o por un aprendizaje metódico, sancionado si existiera, por un certificado de aptitud profesional. Para el resto se repite la misma frase.
	5. Formación laboral y trabajo en prácticas	
	1. Formación laboral. 2. Trabajo en prácticas.	
Observaciones	Se establece que será facultad de la dirección de la empresa: promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores, facilitándoles su formación y promoción social y humana.	

Contratos para la formación	El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo de los contemplados en el ámbito funcional del convenio, que requiera un determinado nivel de cualificación. Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a formación teórica.
Contrato en prácticas	No se menciona nada expresamente.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Organización de cursillos. Las empresas podrán organizar cursillos de formación profesional, impartidos por personal especializado, o enviar a sus trabajadores a los centros preparados a tal efecto. Formación continua. Las partes firmantes conscientes de la decisiva importancia de la formación profesional, en sus diversas modalidades, manifiestan su voluntad, en sus respectivos ámbitos, de favorecer y propiciar cuantas medidas estimen que conducen a dicho fin. Para ello se podrán alcanzar los acuerdos que procedan y que sean requeridos por la normativa vigente en cada momento.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Los trabajadores deberán colaborar con las medidas que adopten las empresas, y éstas informarán a los representantes legales del personal sobre el contenido y desarrollo de las mismas, pudiendo éstos presentar las sugerencias que consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.
Admisión de nuevo personal	La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de preparación. Será considerado como mérito para la admisión el certificado de estudios expedido por la Escuela Nacional de Artes Gráficas o cualquiera otra escuela similar de carácter oficial.
Ascensos y promociones	Previa prueba de aptitud teórico-práctica.
Permisos	Para estudios oficiales.

Convenio colectivo estatal para la industria fotográfica 2005-2009		Federación de Servicios a la Ciudadanía
Clasificación del personal	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	1. Técnicos	
	Subgrupo 1.Categorías comunes: a) Encargado o encargado de taller. b) Jefe de laboratorio industrial. c) Jefe de asistencia técnica. d) Técnico. e) Ayudante. Subgrupo 2. Fotografía: a) Fotógrafo. b) Operador de imagen. c) Tirador de laboratorio. d) Retocador. e) Operador de máquina, automática, semiautomática o similares. f) Montador. Subgrupo 3. Microfotografía: a) Jefe de proyecto documental. b) Documentalista. c) Operador de microimagen. d) Operador documental. e) Grabador de datos. 4 Subgrupo 4. Fotografía aérea: a) Piloto. b) Navegante operador de fotografía aérea. c) Fotógrafo aéreo. d) Delineante.	1c. Jefe de asistencia técnica: el trabajador con la titulación académica adecuada o la formación teórico-práctica equivalente. 1d. Técnico. Son los trabajadores que, con la titulación académica adecuada o la formación teórico-práctica equivalente (…) 2a. Fotógrafo: con la titulación oficial o amplia preparación teórica-práctica reconocida y acreditada. 3a. Jefe de proyecto documental: el trabajador con titulación universitaria o especialización adecuada en documentación. 3b. Documentalista: con titulación universitaria o especialización adecuada en documentación. 4a. Piloto: el que se halla en posesión del título y licencia que le acredita como tal, a quien la empresa ha calificado apto para el desempeño de la función de pilotaje como comandante de aeronave. Sólo se señala expresamente necesidad de titulación para las categorías arriba mencionadas.
	2. Administrativos	
	a) Director. b) Jefe administrativo. c) Oficial administrativo. d) Auxiliar administrativo. e) Telefonista/Recepcionista.	Director: quien con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica (…)

	3. Mercantiles	
	a) Jefe de sucursal o delegación. b) Jefe de ventas. c) Vendedor. d) Dependiente.	No se menciona la titulación requerida.
	4. Personal auxiliar y de servicios	
	a) Mecánico de aeronave. b) Conductor. c) Oficial de mantenimiento. d) Almacenero. e) Cobrador. f) Limpiador/a. g) Ordenanza.	No se menciona expresamente la titulación requerida.
	5. Trabajadores en formación	
	Trabajadores en formación.	Trabajadores en formación: los trabajadores a los que la empresa, por sí misma o por otros, proporciona formación profesional.
Observaciones	En ninguno de los grupos se especifica a qué se refiere cuando dice con la titulación académica adecuada o la formación teórico-práctica equivalente. En el grupo administrativo tampoco se hace ninguna referencia a la cualificación establecida.	
Contratos para la formación	El contrato de trabajador en formación se podrá celebrar con mayores de 16 años y menores de 21, que no tengan la titulación requerida para formalizar el contrato en prácticas. Cuando el trabajador en formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.	
Contrato en prácticas	Es condición imperativa para el concierto de esta modalidad de contratación, que el trabajador esté en posesión de títulos universitarios o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, en los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	

Formación continua	Artículo 19.1 Formación continua. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 2000, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio. Queda facultada la Comisión Paritaria Sectorial creada al efecto para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias, para conducir a la aplicación de dicho acuerdo.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Derechos sindicales: recibir información sobre los planes de formación profesional de la empresa, ejerciendo vigilancia sobre la calidad y efectividad de la docencia en los centros de formación y capacitación de la misma.
Admisión de nuevo personal	Según la legislación vigente.
Ascensos y promociones	Las empresas estarán obligadas a comunicar a la representación legal de los trabajadores las convocatorias de concurso-oposición para proveer las plazas de ingreso y de ascenso.
Permisos	Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la legislación vigente.

Convenio colectivo estatal de empresas de mensajería		Federación de Servicios a la Ciudadanía
Clasificación del personal	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Grupo 1	Para ninguno de los perfiles encuadrados en los tres grupos se hace referencia a necesidad de formación, titulación ni acreditación, excepto el carné de conducir o de moto.
	Grupo 2	
	Grupo 3	
Observaciones	No se habla de criterios de encuadramiento para ninguno de los grupos profesionales.	
Contratos para la formación	No se menciona nada expresamente.	
Contrato en práctica	No se menciona nada expresamente.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	No se menciona.	
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.	
Admisión de nuevo personal	Según la legislación vigente.	
Ascensos y promociones	Criterios objetivos de idoneidad y capacidad en relación con la tarea a desarrollar.	
Permisos	No se menciona.	

Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón		Federación de Servicios a la Ciudadanía
El personal se clasificará, en razón de sus funciones, en los siguientes grupos		
Clasificación del personal	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	A. Directivos	
	Directores y equipo directivo.	No se menciona nada referido a titulación requerida.
	B. Profesionales técnicos	
	Profesional técnico superior, técnico medio y diplomados.	Para cada uno de ellos se exige titulación superior o media.
	C. Personal técnico	
	Personal de organización: Jefe de organización. Técnico de organización de primera. Técnico de organización de segunda. Auxiliar de organización.	Para ninguno de ellos se hace referencia a titulación requerida.
Contratos para la formación	Lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, sólo se menciona lo referido a retribución.	
Contrato en práctica	No se menciona.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo suscriben en todos sus términos el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Continua, así como las normas de desarrollo del mismo, y la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de Formación Profesional, así como cualquier otra norma que la puedan sustituir, modificar o desarrollar en los ámbitos funcional y territorial del referido convenio colectivo. Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideran la formación continua de los trabajadores como un elemento estratégico, que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.	

Participación de la representación legal de los trabajadores	Ser informados sobre los planes de formación profesional de la empresa, ejerciendo vigilancia sobre la calidad y efectividad de la docencia de los centros de formación y capacitación de la misma.
Admisión de nuevo personal	No se menciona nada expresamente referido a formación.
Ascensos y promociones	Mediante concurso-oposición, la antigüedad podrá ser tenida en cuenta.
Permisos	Tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos regulados por la legislación vigente.

Convenio colectivo de entrega domiciliaria	Federación de Servicios a la Ciudadanía

El personal se clasificará, según las funciones que realiza, en los siguientes grupos

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo I. Técnico	
	Personal de dirección y planificación.	El título adecuado o la preparación teórico-práctica suficiente.
	Grupo II. Administrativo	
	Oficial administrativo/a. Administrativo/a.	Con el título adecuado o la preparación teórico–práctica suficiente.
	Grupo III. Operativo	
	1. Repartidor/a. 2. Clasificador/a. 3. Repartidor/a. Clasificador/a. 4. Repartidor/a. Clasificador/a especialista. 5. Clasificador/a. Repartidor/a. Conductor/a.	1. No se menciona formación ni titulación requerida. 2. No se menciona formación ni titulación requerida. 3. No se menciona formación ni titulación requerida. 4. Es el repartidor/a, que con especial experiencia y conocimientos técnicos, realiza de forma exclusiva las labores de formación de nuevos empleados, las suplencias, y el refuerzo del personal de las categorías. 5. Carné de conducir.
Observaciones	En el grupo administrativo no se hace ninguna mención a ningún requerimiento de cualificaciones, titulaciones ya establecidas, o certificados.	
Contratos para la formación	Será preceptiva la realización de los cursos formativos y demás condiciones que se acuerden por la representación de los trabajadores y las empresas en sus respectivos ámbitos, o en su defecto por la Comisión Paritaria del presente convenio, en desarrollo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.	
Contrato en práctica	No se menciona nada expresamente.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	

Formación continua	En cumplimiento y desarrollo del IV Acuerdo Nacional para la Formación Continua (ANFC), suscrito el 1 de febrero de 2006 (BOE de 27 de marzo de 2006), las partes signatarias del presente convenio acuerdan: a) Suscribir un Acuerdo Sectorial para la Formación Continua de los Trabajadores Ocupados del Sector de Reparto Domiciliario, hasta la finalización del acuerdo nacional citado en el párrafo anterior. b) Creación de una Comisión Mixta Sectorial Paritaria en el ámbito contractual para la aplicación, seguimiento y desarrollo del acuerdo mencionado anteriormente. Se definen las funciones de la Comisión Paritaria.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	No se menciona nada referido a formación.
Permisos	Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

II Convenio colectivo de puertos del Estado y autoridades portuarias	Federación de Servicios a la Ciudadanía

Las partes firmantes del presente convenio colectivo adoptan el modelo de gestión por competencias como instrumento integral de clasificación, formación y promoción de los trabajadores. Las competencias están definidas en términos de conocimientos y capacidades

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo II: Responsables y Técnicos	
	Banda I: niveles de 1 a 8. Banda II: niveles de 1 a 8.	Titulación universitaria (licenciaturas, ingenierías, diplomaturas, ingenierías técnicas). Diplomatura, ingeniería técnica o Formación Profesional Grado Superior.
	Grupo III: Profesionales	
	Banda I: niveles 1 a 7. Banda II: niveles 1 a 7. Banda III: niveles 1 a 7.	ESO, Formación Profesional de Grado Medio, Formación Profesional de Grado Superior.
Observaciones	Becarios. La empresa informará a los representantes de los trabajadores de los convenios de colaboración con centros de formación, institutos de investigación, etc. para la realización de actividades por becarios en organismos públicos. Los becarios no podrán realizar los trabajos que con carácter habitual venga realizando el personal fijo. Desarrollo Profesional, procedimiento general: el Modelo de Desarrollo Profesional, contempla todas aquellas acciones formativas que, no teniendo una relación directa con la Promoción Retributiva o de Ocupación, permiten a los trabajadores ir mejorando paulatinamente sus perfiles personales.	
Contratos para la formación	Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.	
Contrato en práctica	Según la legislación vigente.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	

Formación continua	Las acciones formativas (generales) comprendidas en el Plan Anual de Desarrollo Profesional, (sin relación directa con las promociones de nivel personal), tendrán por objetivo fundamental la capacitación de aquellos trabajadores que, frente al perfil de sus ocupaciones, presenten mayores necesidades de capacitación. La formación especifica, asociada al proceso de Promoción de Niveles Retributivos Personales (en cualquiera de sus dos supuestos: necesidad organizativa o de cualificación) deberá estar planificada por la Autoridad Portuaria y se desarrollará fuera del horario de trabajo. La formación general relacionada con el reciclaje profesional y la mejora de los perfiles en cuanto a competencia, deberá estar planificada por la Autoridad Portuaria y se desarrollará dentro del horario de trabajo.
Participación de la representación legal de los trabajadores	En todo el proceso de desarrollo de los planes de cualificación profesional y en todo el proceso de ascensos y promociones.
Admisión de nuevo personal	Los requisitos de ingreso serán en todo caso: titulación y aptitud suficiente para la ocupación, de acuerdo con el Sistema de Clasificación Profesional. Por concurso oposición.
Ascensos y promociones	Existe una metodología desarrollada para los ascensos donde se consideran los planes de desarrollo personal. Plan de Formación (número de beneficiarios, criterios de acceso y esquema de contenidos) asociado a los dos posibles supuestos: necesidad organizativa o de cualificación. Procedimiento de Selección (evaluación de perfiles y pruebas complementarias) y los criterios de acceso al Plan de Formación. Se desarrolla el Proceso Formativo Específico que permita resolver un posible déficit competencial de los empleados seleccionados. Para valorar el aprovechamiento del plan se realiza una evaluación final que comprueba el grado de adquisición de conocimientos. Dicha evaluación será realizada por el proveedor de la formación. Además se realizará, como paso previo a la consolidación del nivel, una evaluación de la aplicación de la formación en la ocupación por parte del superior jerárquico, en un plazo de entre uno y tres meses con posterioridad a la formación. En caso de que algún empleado no supere este plan de formación satisfactoriamente, deberá repetirse el proceso hasta ocupar el número de plazas asociadas a la necesidad organizativa.
Permisos	Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales o reconocidos, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto quince días al año

V Convenio colectivo nacional para el sector de auto-taxis		Federación de Servicios a la Ciudadanía
Clasificación del personal	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Sólo se establece un grupo: conductor de taxi.	No se hace ninguna mención a necesidad de ningún tipo de cualificación.
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en práctica	No se menciona.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	Formación profesional continua. Artículo 52. Durante el primer año de vigencia de este Convenio colectivo, la Comisión Paritaria concretará la aplicación en su ámbito funcional del Acuerdo Nacional de Formación Continua de los trabajadores ocupados.	
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.	
Admisión de nuevo personal	No se menciona.	
Ascensos y promociones	No se menciona.	
Permisos	Para exámenes de conducir y exámenes psicotécnicos.	

Convenio colectivo nacional de prensa no diaria	Federación de Servicios a la Ciudadanía
Para establecer la clasificación profesional se tendrán en cuenta: las aptitudes profesionales, titulaciones y actividades profesionales. Factores: formación, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad	

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo profesional 1	
	Director.	No se especifica.
	Grupo profesional 2	
	Subdirector. Director de sección (diseño gráfico, moda, belleza). Redactor jefe. Jefe de sección.	Titulación universitaria superior o bien de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional. O en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.
	Grupo profesional 3	
	Redactor. Analista. Corrector de estilo. Edición. Estilista. Documentalista.	Titulación universitaria superior especifica para el desempeño de su profesión o bien de grado medio, complementada con experiencia profesional adecuada.
	Grupo profesional 4	
	Diseñador gráfico. Fotógrafo. Retocadores de imágenes digitales. Programador informático. Promotor de publicidad. Coordinador de publicidad. Oficial administrativo.	Titulación de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, todo ello complementado con formación específica para el puesto de trabajo.
	Grupo profesional 5	
	Ayudante de sección. Escanista. Secretaria/o.	Conocimientos de grado medio, completados con una experiencia o una titulación profesional necesaria para desarrollar su función.

	Grupo profesional 5	
	Portero, auxiliar, etc.	No se hace referencia a formación o titulación requerida.
Contratos para la formación	No se hace referencia expresa.	
Contrato en práctica	No se hace referencia expresa.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	Las empresas velarán, de forma continuada, por la actualización de conocimientos por parte del personal. 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. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua de 1 de febrero de 2006 (BOE 27-3-06), declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio. Queda facultada la Comisión Mixta que se creará al efecto, para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.	
Participación de la representación legal de los trabajadores	Deberán emitir informe sobre los planes de formación profesional de la empresa. La representación de los trabajadores participará en la elaboración y desarrollo de dichos planes.	
Admisión de nuevo personal	Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.	
Ascensos y promociones	Antigüedad.	
Permisos	Según el Estatuto de los Trabajadores.	

IV Convenio colectivo estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos	Federación de Servicios a la Ciudadanía

El personal se clasificará en atención a las funciones primordiales que realizan

Clasificación del personal

Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
A. Personal superior y técnico	
1. Técnico/a superior. 2. Técnico/a medio 3. Diplomado/a. 4. Técnico/a sin titulación.	(…) En posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades para el funcionamiento y la gestión de la buena marcha de la empresa en cualquiera de sus áreas y campos de actuación, con independencia de que puedan tener o no personal subordinado a su cargo.
B. Personal administrativo e informático	
I. B.1 Jefe/a de servicio. I. B.2 Jefe/a de sección. I. B.3 Oficial administrativo/a. I. B.4 Auxiliar administrativo/a. II. B.1 Analista de proceso de datos. II. B.2 Programador/a. II. B.3 Operador/a.	Para ninguno de ellos se hace mención expresa a necesidad de titulación, certificación o acreditación.
C. Personal de control de explotación y mantenimiento	
C.1. Jefe/a de centro. C.2. Encargado/a de explotación.	(…) con los conocimientos necesarios (…)

	D. Personal de explotación	
	D.1 Inspector/a. D.2 Controlador/a. D.3 Gruista. D.4 Administrativo de depósito. D.5 Peón/ Personal auxiliar/Ayudante de depósito. D.6 Limpiador/a. D.7 Técnico/a de mantenimiento. D.8 Ayudante de conservación.	D.3. Necesidad de permiso de conducir.
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	En esta materia se seguirá lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007 de 11 de abril y a lo que establezca la legislación vigente, siendo la Comisión Mixta Paritaria de este convenio, la que una vez conocida la misma, la desarrollará y su acuerdo final formará parte de este convenio colectivo como anexo. Los cursos de reciclaje, así como los que se realicen por expreso interés de la empresa, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo. Todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo tienen derecho a que se facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.	
Participación de la representación legal de los trabajadores	Tendrá derecho a ser informada acerca de La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.	
Admisión de nuevo personal	Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.	
Ascensos y promociones	Por concurso/oposición o evaluación objetiva de capacidades profesionales y méritos. Se tendrá en cuenta en el baremo: antigüedad del trabajador en la empresa, titulación adecuada y puntuación de la misma, conocimiento del puesto de trabajo al que se aspira, historial profesional y valoración de su actividad profesional por quien corresponda, desempeño ocasional de funciones del grupo o categoría en cuestión y pruebas a efectuar y su puntuación. Las empresas que	

	estén interesadas podrán sustituir el concurso/oposición y la evaluación objetiva por un sistema de evaluación de capacitación profesional continuada, seguida a partir de los oportunos cursos de formación continua y ocupacional.
Permisos	Para acudir a exámenes oficiales y de formación profesional. Podrán adecuar la jornada para asistir a los cursos de formación.
Observaciones	A pesar de lo que se enuncia en el apartado de formación continua, hay que señalar que en la clasificación profesional sólo se habla de titulación o formación en los casos de los puestos de titulados.

II Convenio colectivo de la industria de producción audiovisual		Federación de Servicios a la Ciudadanía
	Grupos profesionales	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	En la distribución de grupos profesionales no se hace ninguna mención a necesidades de cualificación o titulación.	
Contratos para la formación	No se hace mención expresa.	
Contrato en prácticas	No se hace mención expresa.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	Las partes firmantes suscriben el contenido del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996 (o aquél que en el futuro lo sustituya) de tal modo que desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio.	
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.	
Admisión de nuevo personal	No se menciona.	
Ascensos y promociones	No se menciona.	
Permisos	Exámenes, adaptación de la jornada para cursar estudios (según Estatuto de los Trabajadores).	

III Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria	Federación de Servicios a la Ciudadanía

En la clasificación profesional se tendrán en cuenta las actitudes y aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación. La asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: formación (titulación y especialización), iniciativa. autonomía, responsabilidad, mando y complejidad

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo profesional 0	
	Personal de dirección.	No se menciona formación necesaria ni titulación requerida.
	Grupo profesional 1	
	Redactor jefe. Jefe de servicio o departamento (área de gestión). Jefe de servicio o departamento (área técnica y de producción).	Titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.
	Grupo profesional 2	
	Jefe de sección (área de redacción). Jefe de sección (área de gestión). Jefe de sección (área técnica y de producción).	Titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

Grupo profesional 3	
Informativa/redacción: Redactor A y B. Filólogo/Lingüista. Infógrafo. Diseñador Gráfico. Documentalista. Técnica/producción: Redactor gráfico. Jefe de equipo. Jefe de sistemas. Analista. Gestión: Jefe de negociado. Médico.	Titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.
Grupo profesional 4	
Informativa/redacción: ayudante de redacción. Técnica/producción: Coordinador de publicidad. Técnico de publicidad. ATS. Oficial administrativo 1ª. Gestión. Maquinista. Mecánico. Electricista. Técnico electrónica. Técnico de aplicación sistemas. Fotomecánico/Operador de scanner. Técnico de fotocomposición. Corrector.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Superior, complementada con formación específica en el puesto de trabajo. Estudios específicos de grado medio si el puesto lo requiere legalmente.
Grupo profesional 5	
Informativa/redacción: Auxiliar de redacción. Técnica/producción: Oficial de administración 2ª. Promotor de publicidad. Inspector de ventas. Gestión: Operador de ordenador. Técnico audiovisual. Técnico de laboratorio. Técnico de preimpresión/Teclista. Montador. Encargado de almacén. Oficial de cierre. Operador impresión.	Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en bachillerato, completados con una experiencia o una titulación profesional de grado superior o por los estudios necesarios para desarrollar su función.

	Grupo profesional 6	
	Gestión: auxiliar administrativo. Recepcionista. Telefonista. Portero. Vigilante. Ordenanza. Chófer. Conductor. Técnica/producción: operador de cierre. Ayudante de impresión. Almacenero.	La formación básica exigible es la equivalente a técnico, o bien Graduado Escolar, complementada profesionalmente por una formación específica o de grado medio, equivalente a Educación Secundaria Obligatoria, o por la experiencia profesional.
	Grupo profesional 7	
	Área técnica o de producción: Mozo. Limpiador/a.	Conocimientos a nivel de formación elemental.
Observaciones	Para todos los niveles excepto para el grupo 7, se exige formación relacionada con titulaciones. Creo que debería hablarse de las cualificaciones necesarias, en algunos casos, en lugar de hablar de equivalentes a bachillerato o a otros títulos.	
Contratos para la formación	El contrato para la formación se ajustará a las siguientes reglas: Considerando que el objeto de este tipo de contratación es la adquisición, por parte del trabajador de la formación teórica y práctica necesaria para realizar adecuadamente un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, los contratados carecerán de la titulación necesaria para realizar un contrato en prácticas.	
Contrato en prácticas	Según la legislación vigente.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	Las empresas y centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo acuerdan suscribir en el futuro los Acuerdos de Formación Continua que de ámbito nacional se suscriban por los Agentes Sociales en los ámbitos funcional y territorial de los mismos, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector. Las partes se comprometen a suscribir cualquier otro acuerdo de naturaleza interconfederal que se firme en el futuro. La compensación del 100 % del tiempo utilizado en los cursos, si la asistencia a los mismos es promovida por la empresa, con objeto de realizar tareas formativas dirigidas a reconvertir trabajadores cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto, como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido.	

	La compensación del 50% del tiempo cuando los cursos sean ofrecidos por la empresa, con objeto de mejorar la cualificación profesional de los mismos, siempre y cuando éstos se realicen fuera de la jornada ordinaria de trabajo. En caso contrario, esto es, cuando se realicen dentro de la jornada ordinaria, el trabajador deberá recuperar las horas en el mismo tanto por ciento.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas de las empresas, serán elaborados y organizados por las direcciones, las cuales determinaran en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, los representantes de los mismos podrán participar en el desarrollo de los planes de formación de la empresa.
Admisión de nuevo personal	Las empresas establecerán un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial y mérito profesional, así como haber desempeñado funciones en un grupo profesional superior y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y formas regulados en la legislación vigente. si la iniciativa para realizar la formación porte del trabajador, tendrá derecho a la adaptación de la jornada para facilitarle el acceso a la misma.

II Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios	Federación de Servicios a la Ciudadanía

Los grupos profesionales están determinados por aquellas categorías que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo, es decir, concurren sobre los mismos factores de encuadramiento profesional: formación, mando, experiencia, autonomía y responsabilidad

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo I	
	Directivos, jefe/a de servicio.	Una determinada formación académica y titulación profesional de grado medio o superior, así como un elevado grado de responsabilidad en el ejercicio de sus funciones.
	Grupo II	
	Mandos intermedios.	Formación académica de grado medio, no precisando de titulación profesional específica.
	Grupo III	
	Personal auxiliar.	Formación de grado medio o elemental, no precisando de titulación profesional específica, salvo en lo relativo al conocimiento y dominio de idiomas en los casos que así se requiera expresamente.
Observaciones	Se les exige estar en posesión de un título superior o de grado medio, que no tiene porqué estar en relación con el sector.	
Contratos para la formación	Según lo marcado en el Estatuto de los Trabajadores.	
Contrato en prácticas	Según lo marcado en el Estatuto de los Trabajadores.	
Permiso individual de formación	El trabajador tendrá derecho a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.	
Formación continua	No se menciona nada específico.	

Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurando en la empresa, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. 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 profesional con reserva del puesto de trabajo.

I Convenio colectivo general del sector de servicio de asistencia en tierra en aeropuertos (handling)	Federación de Servicios a la Ciudadanía
Se clasifican en función de: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación	

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	Grupo de técnicos gestores	
		Un título de grado superior o medio o por sus conocimientos, experiencia profesional y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias.
	Grupo de administrativos	
		No se menciona necesidad de titulación ni cualificación específica.
	Grupo de servicios auxiliares	
		No se menciona necesidad de titulación ni cualificación específica.
Contratos para la formación	No se menciona, sólo se hace referencia a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.	
Contrato en prácticas	No se menciona expresamente.	
Permiso individual de formación	A la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.	

Formación continua	El trabajador estará obligado a asistir a aquellas acciones formativas promovidas o impartidas por la empresa, a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional. Las citadas acciones formativas podrán realizarse tanto dentro como fuera de la jornada laboral, acordándose los términos concretos de su realización a través de la negociación colectiva de ámbito inferior. Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran la formación continua como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional. Tras la entrada en vigor del Real Decreto 1046/2003, de 31 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua y su posterior desarrollo mediante la Orden Ministerial TAS/550/2004, de 13 de febrero, reguladora de la financiación de las acciones de formación continua, y hasta tanto se constituyan la Comisión Estatal de Formación Continua y la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, las funciones que a los citados organismos les otorga la nueva regulación de financiación de la formación continua en las empresas, se deben entender desplazadas a la Comisión Tripartita de Formación Continua y a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, respectivamente.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Se acordará con la representación legal de los trabajadores la realización de las acciones formativas.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	A través de las pruebas o requisitos que se establezcan.
Permisos	Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia al elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. 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 profesional con reserva del puesto de trabajo.

I Acuerdo colectivo marco para la acuicultura marina nacional		Federación de Servicios a la Ciudadanía
El personal de las empresas se clasificará de la siguiente forma		
Clasificación del personal	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	1. Personal técnico	
	1- Director técnico. 2- Jefe de departamento. 3- Jefe de sección.	1-Poseyendo título facultativo superior de Biología o Ciencias del Mar o cualquier otro que sea de aplicación a la actividad. 2-Título facultativo superior o conocimiento equivalente reconocido por la empresa (…) 3-Poseyendo título facultativo o conocimiento equivalente reconocidos por la empresa (…)
	2. Personal administrativo	
	1-Jefe administrativo 1ª. 2-Jefe administrativo 2ª. 3-Oficial 1ª administrativo. 4-Oficial 2ª administrativo. 5-Auxiliar administrativo-Telefonista. 6-Ordenanza.	1.- Es aquel trabajador que poseyendo título facultativo (licenciatura) o conocimiento equivalente reconocido por la empresa (…) Para el resto de categorías no se especifica necesidad de titulación o certificación.
	3. Personal de producción (granjas en tierra o jaulas flotantes)	
	1-Encargado o jefe de planta (acuicultor-piscicultor). 2-Acuicultor patrón de embarcación. 3- Acuicultor submarinista de 1ª. 4-Acuicultor submarinista de 2ª. 5-Acuicultor oficial 1ª. 6-Acuicultor oficial 2ª. 7-Acuicultor especialista. 8-Marinero. 9-Auxiliar acuicultor. 10-Envasadores clasificadores.	1-Titulación de biología marina o el título de Formación Profesional de Segundo Grado, o sus equivalentes, Nivel 2 y Formación Profesional Superior en acuicultura o con los conocimiento y experiencia reconocidos por la empresa. 2-Trabajador que posee el título y los certificados que lo habiliten para dicha actividad y con la practica y actitudes necesarias para ello. 3-Es aquel trabajador que posee el carné o título profesional que lo capacita como tal.

		4-Es aquel trabajador que posee el carné o título profesional que lo capacita como tal. 5-Aquel trabajador que posee el título de Formación Profesional de Segundo Grado, sus equivalentes Nivel 2 o Formación Profesional Grado Superior en acuicultura. 6-Título de Formación Profesional de Primer Grado, sus equivalentes Nivel 1 y Formación Profesional Grado Medio en acuicultura. 7-Título de Formación Profesional de Primer Grado, sus equivalentes Nivel 1 y Formación Profesional Grado Medio en acuicultura. 8-Certificado de formación básica que lo habilita. 9 y 10-No se especifica necesidad de titulación.
	4. Personal de mantenimiento	
	Técnico mantenimiento. Maquinista-Conductor. Oficial 1ª mantenimiento. Oficial 2ª mantenimiento. Almacenero. Redero. Guarda, vigilante, portero, vigilante de mar. Peón.Personal de limpieza.	Para maquinista se requiere el carné profesional que lo habilita. Para el resto no se especifica necesidad de titulación.
Observaciones	Plus de especialización. Para aquellas categorías profesionales en las que se establezca la necesidad de poseer una titulación homologada y reconocida, o por la especialización en el desempeño de la labor, y a su vez así se establezca en la definición de las categorías, percibirán este plus de especialización, cuya cantidad se establece en las tablas salariales anexas a este convenio. Es de interés reseñar en este convenio que prácticamente para todas las categorías se hace referencia a titulaciones, que ya existen en los Ciclos Formativos de Grado Medio y de Grado Superior.	
Contratos para la formación	Según el Estatuto de los Trabajadores.	

Contrato en prácticas	Para este tipo de contrato en prácticas, la retribución será de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el apartado E y en concordancia a la realización de su contratación por la titulación aportada por el productor; por lo que para la Formación Profesional de 2º grado será de aplicación a la categoría de especialista su contratación y retribución, siendo para la diplomatura el de oficial de 1ª y para las licenciaturas, la de encargado o maestro, dependiendo del grupo productivo.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Los sistemas de logística, racionalización, mecanización y dirección del trabajo no podrán perjudicar la formación profesional continua a la que el personal tiene derecho para completar y perfeccionarse. Cláusula adicional segunda. Formación: ante las necesidades existentes en el sector de la acuicultura marina, es voluntad de las partes firmantes del presente Convenio colectivo promover una formación profesional específica para este sector. El desarrollo de dicho compromiso se llevará a cabo mediante la Comisión Paritaria contenida en el artículo 44, o mediante un grupo de trabajo designado al efecto por dicha comisión, siendo su función analizar las necesidades formativas del sector, así como la creación de estructuras y planes para la cobertura de las mismas.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	Según la legislación vigente.
Ascensos y promociones	Por antigüedad.
Permisos	Para exámenes.

Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales	Federación Agroalimentaria

Se clasificará en atención a la función básica que se desempeñe, en los siguientes grupos profesionales

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación del personal	A. Personal técnico	
	1. Titulado superior. 2. Titulado de grado medio. 3. No titulado.	1-Se le exige poseer un título profesional superior, expedido por facultad o escuela especial. 2-Se le exige poseer un título profesional, expedido por centros o escuelas oficiales que no tiene carácter de título superior. 3-Es quien, sin necesidad de título profesional, realiza las funciones complementarias de carácter técnico que le sean encomendadas por los titulados y bajo la supervisión de éstos.
	B. Personal auxiliar de laboratorio	
	1. Auxiliar de laboratorio. 2. Aspirante de auxiliar de laboratorio.	1. No se hace referencia a la necesidad de título alguno. 2. Menor de dieciocho años que trabaje en labores propias de laboratorio, preparándose, mediante su práctica, para el paso a la categoría de auxiliar.
	C. Personal de informática	
	1. Jefe de equipo de informática. 2. Analista. 3. Jefe de explotación. 4. Programador de ordenador. 5. Operador de ordenador.	No hace referencia a necesidad de titulación o certificación para ninguna de las categorías de este grupo.

	D. Personal administrativo	
	1. Jefe administrativo. 2. Oficial administrativo de primera. 3. Oficial administrativo de segunda. 4. Auxiliar administrativo. 5. Aspirante.	No se hace referencia a necesidad de titulación o certificación para ninguna de las categorías de este grupo.
	E. Personal comercial	
	1. Jefe de ventas y/o compras. 2. Jefe de zona. 3. Promotor de ventas.	No se hace referencia a necesidad de titulación o certificación para ninguna de las categorías de este grupo.
	F. Personal de producción	
	1. Jefe de fábrica. 2. Encargado. 3. Oficial de primera. 4. Oficial de segunda. 5. Especialista. 6. Peón.	No se hace referencia a necesidad de titulación o certificación para ninguna de las categorías de este grupo. En el caso del jefe de fábrica dice: Es el empleado técnico (...)
	G. Personal de mantenimiento y transporte	
	1. Encargado de mantenimiento. 2. Oficial de primera. 3. Oficial de segunda. 4. Ayudante. Aprendiz.	No se hace referencia a necesidad de titulación o certificación para ninguna de las categorías de este grupo.
	H. Personal subalterno	
	1. Ordenanza. 2. Vigilante. 3. Personal de limpieza. 4. Botones.	No se hace referencia a necesidad de titulación o certificación para ninguna de las categorías de este grupo.
Observaciones	Cuando habla de un título profesional superior, no es nada claro. Entendemos que es un título universitario, pero no se sabe a qué se refiere cuando dice expedido por facultad o escuela especial. En el grupo F de personal de producción, dice es el empleado técnico, pero no se sabe si esto quiere decir con un título de formación profesional de técnico (que sería el equivalente a un Ciclo Formativo de Grado Medio) o a qué se refiere.	

Contratos para la formación	Contrato para la formación. Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en algunos grupos profesionales, según se especifica en el anexo 4.
Contrato en prácticas	Se podrán celebrar para algunas de las categorías profesionales, fundamentalmente las del grupo de técnicos, se especifican en el anexo 4.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Artículo 50. En este sentido, consideran necesario adherirse a los planes de formación existentes, bien del INEM, Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo o cualquier otro organismo. Por ello, y con el fin de dar cumplimiento al párrafo anterior, se acuerda constituir una Comisión Paritaria de Formación en el ámbito del presente convenio colectivo, a fin de que la misma estudie y valore las acciones de formación más adecuadas para el sector y los planes e instrumentación de las mismas.
Participación de la representación legal de los trabajadores	La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa. Formación y promoción del personal.
Admisión de nuevo personal	Según la legislación vigente.
Ascensos y promociones	Las vacantes de personal técnico se cubrirán libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante. El personal administrativo: mediante antigüedad, previo examen de aptitud, entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior. Para el personal obrero se cubrirán por antigüedad.
Permisos	Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes.

ANEXO II
FICHAS DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

ÍNDICE

1. *I Convenio colectivo de la empresa Acciona Airport Services, S.A* 333
2. *Convenio colectivo de la empresa Aceites del Sur-Coosur, S.A.* 336
3. *Convenio colectivo de TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, S.A.* 338
4. *Convenio colectivo de la empresa Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L*.....341
5. *Convenio colectivo de la empresa Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, S.A. (ASTURBEGA, S.A.)*.....344
6. *XXIV Convenio colectivo de la empresa Bimbo, S.A.U*.....346
7. *VIII Convenio colectivo de la empresa Compañía Schweppes, S.A.* 348
8. *Convenio colectivo de la empresa Danone, S.A.* 350
9. *Convenio colectivo Robert Bosch España fábrica Madrid, S.A* 352
10. *Convenio colectivo de la empresa Electrolux Home Products España, S. A. Servicio Postventa*.....353
11. *Convenio colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, S.L., para los centros de Madrid y Valencia, 2006-2008.* 355
12. *Convenio colectivo de la empresa Cespa Gestión de Residuos, S.A.* 357
13. *Convenio colectivo de la empresa Alstom Transporte, S.A.-Unidad IS*.....359
14. *Convenio colectivo de la empresa Renault España, S. A* 361
15. *III Convenio colectivo de General Óptica, S. A.*.....363
16. *IV Convenio colectivo de Iberdrola Grupo.* 365
17. *Convenio colectivo Unión de detallistas españoles, sociedad cooperativa (UNIDE) 2009, 2010, 2011 y 2012* 367
18. *Convenio colectivo de Telefónica Móviles España*.....369
19. *Convenio colectivo de la empresa Umano Servicios Integrales, S.L.* 372
20. *Convenio colectivo Inter Bon, S.A. años 2007-2010* 375
21. *V Convenio colectivo laboral de Vega Mayor, S.L. de Milagro (Navarra)* 377
22. *Convenio colectivo del grupo HC Energía*.....379
23. *Convenio colectivo de la Compañía Española de Petróleos, S. A. (CEPSA)*.....381
24. *Convenio colectivo de Montreal, Montajes y Realizaciones, S.A*.....384
25. *Convenio colectivo del Grupo de empresas de servicios del Real Automóvil Club de España (RACE)*.....386

I Convenio colectivo de la empresa Acciona Airport Services, S.A.		
La clasificación profesional se ha establecido atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, formaciones específicas y contenido general de la prestación		
Clasificación profesional	**Niveles profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Grupo de técnicos gestores	
	Grupo de dirección, coordinación etc.	Un título de grado superior o medio o por sus conocimientos, experiencia profesional y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, tienen atribuidas funciones de gestión (…)
	Grupo de administrativos	
	Categoría de ejecución/supervisión: agente administrativo. Categoría de mando: jefe administrativo.	No menciona necesidad de título o acreditación alguna.
	Grupo de servicios auxiliares	
	Agente de servicios auxiliares. Agente jefe de servicios auxiliares.	No menciona necesidad de título o acreditación alguna.
Contratos para la formación	Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.	
Contrato en práctica	Según la legislación vigente.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	

Formación continua	Artículo 37. Formación en Acciona Airport Services, S.A. La formación impartida por Acciona Airport Services, S.A., bien directamente, bien a través de terceras organizaciones, se estructurará en base a dos modelos de cursos: Cursos para el desarrollo profesional. La participación será voluntaria. Cursos para la adaptación profesional. Será obligatoria. Podrán realizarse dentro o fuera de la jornada laboral. La formación fuera de la jornada laboral será compensada por el tiempo equivalente de descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de que, por necesidades de trabajo, no pudiera ser compensada, se abonará a un precio equivalente al determinado para la hora extra. Artículo 39. IV Acuerdo Nacional de Formación. Las partes firmantes del presente convenio colectivo manifiestan su acuerdo de adhesión al presente Acuerdo Nacional de Formación. Las organizaciones firmantes de dicho acuerdo desean reforzar la formación de demanda, al tiempo que se mantiene una oferta amplia dirigida a todos los trabajadores. En el ámbito de la formación de demanda, es preciso incentivar la formación que realizan las empresas, respetando los distintos elementos de financiación del actual sistema. En este sentido, se facilitarán los mecanismos de estímulo que permiten a todas las empresas ejercer su derecho a diseñar y gestionar la formación de sus trabajadores en el marco de su estrategia empresarial, favoreciendo el desarrollo de una competitividad basada en el conocimiento y asegurando los actuales derechos de la representación legal de los trabajadores y de no existir ésta, la información a los propios trabajadores.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Dentro de la Comisión Mixta Paritaria se establecerá una Comisión Mixta de Formación. Al principio de cada ejercicio, la Comisión Mixta de Formación será informada de los cursos a impartir por los departamentos de las distintas bases, previstos en el plan de formación de la empresa. A la vista de la información recibida, esta comisión podrá trasladar a la dirección sus sugerencias sobre las acciones de formación planificadas por Acciona Airport Services, S.A. La comisión trasladará con posterioridad a los comités de los distintos centros de trabajo, la información recibida sobre los planes de formación de la empresa.
Admisión de nuevo personal	Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
Ascensos y promociones	No se menciona. Sólo se menciona la progresión en los niveles salariales.

Permisos	Artículo 38. Formación académica y profesional reglada. El trabajador tendrá derecho: al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para concurrir a exámenes así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A la adaptación, dentro de las posibilidades de la empresa, de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación universitaria o formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. Artículo 55. Permisos y licencias. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo y alguno de los motivos siguientes: hasta tres días como máximo al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de Bachillerato o Formación Profesional, y en el caso de estudios medios o superiores en facultades o escuelas especiales o profesionales, así como de centros que emitan certificaciones oficiales.
Observaciones	Entre los criterios utilizados para la progresión en los niveles salariales se considera: haber asistido a todos los cursos de formación programados por la compañía y necesarios para su actividad. Por otro lado, se observa una incongruencia entre lo que se dice en el artículo 38, referente a exámenes y permisos, y lo que se dice en el artículo 55.

Convenio colectivo de la empresa Aceites del Sur-Coosur, S.A.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo se clasificarán en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran equivalentes y que corresponden con los distintos niveles salariales

Clasificación profesional

Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Grupo I	
Grupo de dirección, coordinación, etc.	No hace referencia a titulación, formación o cualificación.
Grupo II	
Jefes de área y de sección.	Realizan labores técnicas complejas que requieren, para su desarrollo, una formación especializada o experiencia.
Grupo III	
Encargados de procesos, encargados de almacén.	No se menciona necesidad de titulación o acreditación.
Grupo IV	
Operarios, operarios cualificados, personal de administración.	No se menciona necesidad de titulación o acreditación.
Grupo V	
	Estarán incluidas en este grupo las personas que ocupan puestos de trabajo que no requieren cualificación y carecen de responsabilidad y mando, estando sujetas al seguimiento de instrucciones detalladas para el desempeño de sus tareas, que consisten en operaciones instrumentales mecánicas y automáticas básicas.

Observaciones

Aunque en el grupo 4 especifican que no se requiere cualificación, en los anteriores grupos no se especifica cuál es la cualificación que se requiere o la formación que se precisa.

Contratos para la formación	Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
Contrato en prácticas	Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	No se menciona el Acuerdo de Formación.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Se le informará con anterioridad de la reestructuración de la plantilla y de los planes de formación que se vayan a realizar.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	Concurrencia a exámenes.

Convenio colectivo de TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, S.A.		
El personal estará clasificado en los siguientes niveles		
Clasificación profesional	Niveles profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
	Nivel 1	
	Titulado superior. Dirección administración. Dirección departamento. Titulado grado medio con conocimientos técnicos especiales	No hace referencia a titulación, formación o cualificación.
	Nivel 2	
	Titulado grado medio. Adjunto dirección administración.	No hace referencia a titulación, formación o cualificación.
	Nivel 3	
	Jefe 1ª administrativo. Programador informática. FP II o maestro Industrial con mucha experiencia. Técnico no titulado con mucha experiencia. Director de proyecto de grandes pedidos. Secretaria/o dirección general.	No hace referencia a titulación, formación o cualificación necesaria.
	Nivel 4	
	Jefe 2ª administrativo. Jefe administrativo o de departamento. Programador máquinas auxiliares. Encargado responsable de personal. Secretaria/o departamento. FP II o maestro Industrial con experiencia. Técnico no titulado con experiencia. Técnico comercial con mucha experiencia.	No se menciona necesidad de titulación o acreditación.

Nivel 5	
Oficial 1ª administrativo. FP II o maestro industrial con poca experiencia. Técnico comercial con experiencia.	No hace referencia a titulación, formación o cualificación.
Nivel 6	
Oficial 2ª administrativo. FP II sin experiencia. Técnico comercial.	No hace referencia a titulación, formación o cualificación.
Nivel 7	
Auxiliar administrativo con experiencia. Telefonista recepcionista. Técnico (FP I) con experiencia.	No hace referencia a titulación, formación o cualificación.
Nivel 8	
Auxiliar administrativo sin experiencia o con poca experiencia. Técnico (FP I) sin experiencia. Ayudante sin experiencia.	No hace referencia a titulación, formación o cualificación.
Nivel 9	
Mensajero (encargos calle y pequeños trabajos oficina).	No hace referencia a titulación, formación o cualificación.
Nivel 10	
Operario de revisión de instalaciones o equipamientos con mucha experiencia.	No hace referencia a titulación, formación o cualificación.
Nivel 11	
Operario de revisión de instalaciones o equipamientos con experiencia.	No hace referencia a titulación, formación o cualificación.
Nivel 12	
Operario de revisión de instalaciones o equipamientos sin experiencia o con poca experiencia.	No hace referencia a titulación, formación o cualificación.

Contratos para la formación	No se menciona.
Contrato en prácticas	No se menciona.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	La empresa dará conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores de los costes aplicados a la formación durante el ejercicio económico anterior. Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria. Cuando la formación sea por cuenta del trabajador, éste tendrá derecho: al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. En ambos casos se trata de permisos no retribuidos.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Será informada de los costes destinados a formación en el año anterior.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	Con objeto de que los trabajadores acogidos a este convenio colectivo, tengan igualdad de oportunidades para acceder a mayores conocimientos y promocionarse dentro del organigrama de la empresa, ésta organizará cursos de formación entre sus empleados, tendentes a que éstos ocupen, con preferencia ante otros aspirantes y siguiendo el criterio de antigüedad y cualificación, las vacantes dejadas por sus compañeros u otros puestos de trabajo de nueva creación. Si para ello fuese necesario, se realizarán exámenes.
Permisos	Concurrencia a exámenes, permiso no retribuido.

Convenio colectivo de la empresa Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.

	Niveles profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación profesional	1. Personal directivo y titulado	
	Director general. Director administrativo. Director de personal. Jefe de departamento. Titulado de grado superior. Titulado de grado medio. Delegado.	Sólo se requiere título en los que señala como titulado tanto de grado medio como de grado superior.
	2. Personal administrativo	
	Jefe de primera administrativo. Jefe de segunda administrativo. Oficial de primera administrativo. Oficial de segunda administrativo. Vendedor/ Comercial. Auxiliar administrativo. Aspirante. Telefonista.	No hace referencia a titulación, formación o cualificación.
	3. Mandos intermedios	
	Jefe general de servicios. Jefe de servicios. Supervisor.	No hace referencia a titulación, formación o cualificación.

Clasificación profesional	4. Oficios varios servicios externos	
	Jefe 2ª administrativo. Aparcador. Auxiliar de asistencia social (ambos sexos). Auxiliar de jardinería (ambos sexos). Azafata /o (ambos sexos). Auxiliar de servicios y mantenimiento (ambos sexos). Auxiliar de estación (ambos sexos). Ordenanza (ambos sexos). Recepcionista /telefonista (ambos sexos). Chófer (ambos sexos). Encargado de almacén (ambos sexos). Mensajero (ambos sexos). Conserje (ambos sexos). Lector contador (ambos sexos). Secretario (ambos sexos). Técnico comercial con mucha experiencia.	No se menciona necesidad de titulación o acreditación.
Observaciones	Para ninguno de los niveles se hace referencia a ningún tipo de título o acreditación, sólo se menciona mucha o poca experiencia.	
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	

Formación continua	Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo. Queda facultada la comisión territorial para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y tendentes a la aplicación de dicho acuerdo. El personal operativo de esta empresa estará obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamiento y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente o aconsejen las circunstancias del mercado, todo ello dentro de la jornada laboral. Cuando se efectúe actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella serán abonadas al trabajador con la cuantía establecida en las disposiciones laborales vigentes sobre la materia, con el límite de la jornada máxima legalmente establecida. La empresa que, en virtud del referido acuerdo nacional, se someta al procedimiento establecido, deberá informar a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias del mercado.
Participación de la representación legal de los trabajadores	La empresa que, en virtud del referido acuerdo nacional, se someta al procedimiento establecido, deberá informar a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias del mercado.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	No se menciona.

Convenio colectivo de la empresa Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, S.A. (ASTURBEGA, S.A.)

Los trabajadores afectados por el presente convenio se encuadran en algunos de los grupos profesionales regulados en el artículo siguiente, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Ese encuadramiento se realizará sobre la base de ponderación de los siguientes factores: competencia, como el conjunto de conocimientos técnicos y de gestión requeridos para desempeñar adecuadamente el trabajo encomendado; valorando la amplitud y profundidad de conocimientos, la experiencia y habilidades necesarias, la amplitud de la gestión a desarrollar y la necesidad o no de lograr resultados a través de otras personas.

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación profesional	Grupo A	
	Trabajos que requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas.	Graduado Escolar o formación profesional equivalente y/o conocimientos adquiridos en la práctica.
	Grupo B	
	Los trabajos son de ejecución automática, que exigen habitualmente, iniciativa y razonamiento.	Estudios secundarios o de 2º ciclo de Formación Profesional o equivalentes y/o conocimientos adquiridos en la práctica.
	Grupo C	
	Realizan trabajos o funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas.	La titulación y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su función, equivalentes a BUP, 2º ciclo de Formación Profesional y/o conocimientos adquiridos en la práctica.
	Grupo D	
	Funciones dirigidas a integrar, supervisar y coordinar el trabajo de un equipo profesional, asesorándole y/o solucionándole los problemas que se planteen.	Se requieren estudios de primer o segundo ciclo universitario o equivalentes, y/o experiencia profesional práctica.

Observaciones	Las tareas de administración se engloban en los grupos D, C y B, con diferentes niveles y como se recoge en cada uno de los grupos B, C y D, se especifica el tipo de formación requerida, y la titulación necesaria.
Contratos para la formación	No se menciona.
Contrato en prácticas	No se menciona.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	a) Formación necesaria: es la formación indispensable para la ejecución de las funciones del puesto de trabajo. Entre otras, se considera formación necesaria aquella que se deriva de la implantación de nuevos sistemas informáticos y tecnologías. Esta formación, salvo causa justificada, se impartirá siempre dentro del horario laboral y la asistencia tendrá el carácter de obligatoria. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la misma se computará como tiempo de trabajo. b) Formación voluntaria: es la que se planifica para contribuir al desarrollo de las capacidades individuales y/o profesionales, bien dentro de la empresa, bien fuera de ella. La asistencia tendrá carácter de voluntaria y el tiempo dedicado a la misma no computará como tiempo de trabajo. A lo largo del mes de enero, la empresa se obliga a informar al comité acerca del plan de formación anual previsto a desarrollar durante el año en curso.
Participación de la representación legal de los trabajadores	En el artículo dedicado a la representación legal de los trabajadores no se menciona nada específico referido a formación, sólo lo que se menciona en el artículo de formación continua.
Admisión de nuevo personal	Según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
Ascensos y promociones	La empresa determinará las condiciones de los puestos, en igualdad de condiciones tendrán prioridad los empleados de la empresa. No se menciona nada relativo a cualificación o formación.
Permisos	No se menciona expresamente nada relativo a formación.

XXIV Convenio colectivo de la empresa Bimbo, S.A.U		
Clasificación profesional	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Mecánicos de mantenimiento	
	1. Auxiliar de mantenimiento.	FP II Eléctrico o mecánico. Especialidad: máquinas eléctricas o automatismos industriales o frío industrial.
	2. Especialista de mantenimiento.	FP II Eléctrico o mecánico. Especialidad: máquinas eléctricas o automatismos industriales o frío industrial.
	3. Oficial 1ª de mantenimiento.	F P II Eléctrico o mecánico. Especialidad máquinas eléctricas o automatismos industriales o frío industrial.
	4. Técnico de mantenimiento.	F P II Eléctrico o mecánico. Especialidad máquinas eléctricas o automatismos industriales o frío industrial.
	5. Supervisor de mantenimiento.	F P II Eléctrico o mecánico. Especialidad máquinas eléctricas o automatismos industriales o frío industrial.
Observaciones	Solamente se habla de manera específica de necesidades de formación para el grupo de mecánicos de mantenimiento. Para los oficiales de 1ª de mantenimiento se requiere F P II Eléctrico o mecánico. Especialidad máquinas eléctricas o automatismos industriales o frío industrial.	
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se hace mención expresa.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	

Formación continua	De conformidad con el vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua, así como con el Acuerdo Sectorial de la Industria Alimentaria, se crea un Comité de Formación con carácter paritario, compuesto por cuatro representantes de las secciones sindicales de empresa firmantes, designados según su representatividad, así como por cuatro por parte de la dirección, que: Participará en el diseño y elaboración de las acciones formativas que se organicen con las ayudas recibidas, así como del seguimiento de las mismas. Aprobará, en su caso, los planes de formación anuales según lo establecido, de forma que la empresa pueda presentar en tiempo y forma las solicitudes de financiación a la Comisión Mixta Estatal. Se creará un reglamento de funcionamiento del citado comité de formación, donde se prevea la celebración de reuniones trimestrales, estableciéndose como competencia del mismo, además de lo indicado anteriormente, las reglas de funcionamiento y concesión de becas a los trabajadores/as y a los hijos de los mismos. La formación tendrá carácter voluntario y se acordará en cada caso. Se establece un fondo económico de 8.684,00€ para la concesión de hasta 17 ayudas para el personal de plantilla (incluidos a estos efectos los contratos de relevo) distribuyéndose el mismo entre las becas concedidas. En ningún caso la ayuda excederá de los gastos que se puedan justificar por matrículas o material de estudio.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Artículo 50. Recibir periódicamente los informes relativos a los planes de formación profesional y cuantas cuestiones afecten a la mejora física, moral y cultural de los trabajadores/as. Se crea dentro de la empresa un Comité de Formación.
Admisión de nuevo personal	Previa acreditación de capacitación e idoneidad.
Ascensos y promociones	Previa acreditación de capacitación e idoneidad. Si no existen trabajadores de dentro de la empresa para cubrir las vacantes se procederá a ofertar los puestos fuera de ella.
Permisos	No se menciona.

VIII Convenio colectivo de la empresa Compañía Schweppes, S.A.		
Clasificación profesional	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	No se menciona ninguna clasificación.	
Observaciones	Parece extraño que no aparezca en el convenio ninguna referencia a los grupos profesionales establecidos.	
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	Artículo 44. Becas de estudios para trabajadores. Se establecen, a nivel nacional, para todos los trabajadores de Schweppes, S.A. las becas siguientes: 1. Quince becas de 506,04€ para estudios de bachillerato o formación profesional. 2. Veinte becas de 836,44€ para estudios superiores. La selección para la concesión de dichas becas se hará con la participación de los representantes de los trabajadores a través de la Comisión Nacional de Formación. En el supuesto de que el importe asignado a becas en los puntos 1 y 2 no fuera aplicado en su totalidad; con la cantidad resultante se constituirá un fondo que la Comisión Nacional de Formación distribuirá en función de las solicitudes de asistencia a cursos no recogidos en los puntos anteriores y que preferentemente serán destinados a cubrir formación orientada al mejor desarrollo del trabajo. La propuesta de los cursos de formación será por acuerdo unánime de todos los componentes de esta comisión. En caso contrario, se convocará al Comité Intercentros en reunión extraordinaria.	

Participación de la representación legal de los trabajadores	Comisión de Formación. Se regula de conformidad con la normativa estipulada en los acuerdos suscritos con la Comisión Nacional de Formación del Comité Intercentros, y que figuran como Anexo XIII. Esta comisión paritaria se crea al amparo de lo previsto en el acuerdo, que sobre esta materia, se llegó entre la empresa y el Comité Intercentros. Se crea una Comisión Paritaria de Formación: la comisión estará compuesta por ocho miembros, cuatro de los cuales serán nombrados por el Comité Intercentros y cuatro por la dirección de la empresa. Podrá contarse con dos asesores por cada una de las representaciones. En el caso de la representación del personal, dichos asesores serán miembros de las secciones sindicales o técnicos pertenecientes a las mismas. Como suplentes figurarán los demás miembros del Comité Intercentros.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.

Convenio colectivo de la empresa Danone, S.A.		
Clasificación profesional	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Fábricas	
	Producción, mantenimiento, explotación y administración.	No se especifican necesidades de titulación ni cualificación.
	Comercial y logística	
	Vendedores y administración.	No se especifican necesidades de titulación ni cualificación.
	Centros de recogida de leche	
		No se especifican necesidades de titulación ni cualificación.
Observaciones	Se hace referencia en la clasificación profesional a los grupos profesionales y/o categorías referidos más arriba, de acuerdo con lo establecido en el capítulo III del presente convenio y el Acuerdo Nacional de Clasificación Profesional firmado el día 19 de julio de 1999. Fábricas: producción, mantenimiento, explotación y administración. Comercial y logística: vendedores y administración. Centros de recogida de leche, para logística y comercial, se entenderá por nivel/perfil la correspondiente categoría profesional.	
Contratos para la formación	El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. El contrato se regirá por las siguientes reglas: con la representación legal de los trabajadores se acordará el plan de formación, con la determinación de los centros donde se impartirá la misma.	
Contrato en prácticas	El contrato de trabajo en prácticas podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	

Formación continua	Ayuda al estudio para empleados: Los criterios y procedimientos para la concesión de ayuda de estudios para los empleados, serán competencia de la Comisión Nacional de Formación y objeto de un acuerdo específico sobre la materia. Artículo 64. Formación profesional y continua: a) La empresa procurará fomentar la formación profesional y continua de todos los trabajadores. En la organización de los cursos se tendrán en cuenta los siguientes criterios: 1. Formación obligatoria: es la formación indispensable para la ejecución de las funciones del puesto de trabajo. Esta formación deberá impartirse dentro del horario de trabajo, debiendo concurrir razones técnicas y/u organizativas que justifiquen realizarla fuera, de las que se informará a los representantes de los trabajadores. De efectuarse fuera de la jornada de trabajo, será retribuida con el 125% de la hora ordinaria de salario fijo según nivel /categoría. 2. Formación voluntaria: es la formación que se convoca con carácter voluntario y que contribuye al desarrollo de las capacidades individuales en el seno de la empresa o fuera de ella. En el caso de que la asistencia a una acción de formación le impida al trabajador comer en su domicilio, se le abonará, previa presentación de recibo, la cantidad justificada, con el importe máximo que se establece en el artículo 41 para la comida. Comisión Nacional de Formación de Danone S.A. La Comisión Nacional de Formación tendrá carácter paritario, compuesta por los representantes del personal y de la dirección de la empresa.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Comisión Nacional de Formación de Danone S.A. La Comisión Nacional de Formación tendrá carácter paritario, estará compuesta por los representantes del personal y de la dirección de la empresa. La Comisión de Formación participa en el proceso, identifica necesidades, propone acciones, hace el seguimiento, informan a los trabajadores sobre criterios, etc.
Admisión de nuevo personal	No se mencionan requisitos específicos de formación. En función del puesto al que se opte se exigirán los requisitos establecidos para dicho puesto
Ascensos y promociones	Se someterá a un tribunal la selección del personal y se hará el proceso por un sistema de pruebas y la valoración de otros aspectos como pruebas de capacidad (tests psicotécnicos): 30%. Pruebas de conocimientos teóricos: 20%. Pruebas prácticas: 50%.
Permisos	No se menciona expresamente.

Convenio colectivo Robert Bosch España fábrica Madrid, S.A.		
Clasificación profesional	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	No aparece la clasificación. Se hace referencia a una clasificación profesional acordada.	
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	La Comisión Paritaria de Formación determinará y valorará separadamente las necesidades específicas de formación, en especial de las nuevas tecnologías, de las solicitadas por los trabajadores, relacionadas con las actividades de la empresa, y compaginará los recursos económicos de forma que el presupuesto anual especifique ambas. Con el fin de cubrir posibles necesidades futuras, RBEM establecerá con escuelas de formación profesional y universidades, programas de colaboración de tipo de formación dual (escuela-prácticas de empresa). Para el personal procedente de programas del tipo de formación dual, a que se refiere el apartado anterior, la evaluación continua y objetiva, en el caso de realizarse, se considerará como las pruebas de selección teórico-prácticas que se indican en el punto 4 del Anexo 4.	
Participación de la representación legal de los trabajadores	Las que se le otorgan en la Comisión Paritaria de Formación.	
Admisión de nuevo personal	No se menciona nada relativo a la formación necesaria.	
Ascensos y promociones	No se menciona nada relativo a la formación necesaria.	
Permisos	No se menciona de forma expresa.	

Convenio colectivo de la empresa Electrolux Home Products España, S. A. Servicio Postventa		
	Grupos profesionales	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
Clasificación profesional	Grupo I Personal técnico titulado. Grupo II Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho. Grupo III Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho. Grupo IV Personal de servicios y actividades auxiliares. Grupo V Personal subalterno.	La clasificación profesional, tendente a obtener la máxima flexibilidad, dentro del más perfecto acoplamiento, se basa en el siguiente principio: equiparación de conocimientos profesionales a titulación. A efectos de ocupación de puestos de trabajo, se consideran equiparados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativos de su preparación, aquellos otros que, sin poseer dichos títulos demuestren tener los conocimientos profesionales que les capaciten para realizar idénticas funciones. Del mismo modo, los empleados con la consideración de otra categoría para la que se exija la posesión de un título, recibirán un tratamiento similar, alcanzando los niveles siguientes dentro de su grado o especialidad.
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	

Formación continua	Artículo 19. Programación de cursos teórico-prácticos. La empresa impartirá cursos teórico-prácticos al personal afectado por el presente convenio, durante el primer cuatrimestre del año. Dicha formación tendrá como objeto que todo el personal pueda desarrollar su trabajo lo más eficazmente posible. La dirección, con suficiente antelación, escuchará del Comité Intercentros las sugerencias e ideas que dicho comité considere convenientes para el desarrollo de los cursos. La dirección informará de los cursos que se lleven a cabo.
Participación de la representación legal de los trabajadores	El Comité Intercentros será escuchado por la dirección respecto a la propuesta de formación realizada.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	Por concurso oposición.
Permisos	Por estudios: los trabajadores inscritos en cursos impartidos en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia. Para la obtención de título académico tiene derecho a los permisos necesarios para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación. El permiso podrá alcanzar el día de examen o prueba y, en caso de que hayan de celebrarse fuera de la provincia, el día o días de viaje necesarios.

Convenio colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, S.L., para los centros de Madrid y Valencia, 2006-2008		
Clasificación profesional	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Técnicos titulados y asimilados	Para ninguno de los grupos se hace referencia a necesidades de titulación, formación o cualificación requerida.
	Ingeniero superior/Licenciado. Ingeniero técnico/Titulado Grado Medio. Analista. Programador.	
	Jefes de 1ª y 2ª	
	Jefes administrativos y Jefes de organización.	
	Empleados	
	Encargado, delineante proyectista, delineante, reproductor de planos, técnico de organización, auxiliar de organización, operador, codificador, grabador de datos, oficial administrativo de 1ª y de 2ª, auxiliar administrativo.	
	Operarios	
	Oficial 1º, 2º y 3º, especialista, peón.	
Observaciones	No se detalla una clasificación profesional ni otros criterios, no obstante, en las tablas salariales aparecen las categorías que se han descrito más arriba.	
Contratos para la formación	No se mencionan.	
Contrato en prácticas	Títulos: FP I, FP II, ingeniería técnica o superior, diplomatura, licenciatura y doctorado y aquellas otras que la ley pueda habilitar. La	
Permiso individual de formación	No se mencionan.	

Formación continua	Artículo 46. Formación. La empresa se compromete a continuar, durante la vigencia del presente convenio colectivo, con el esfuerzo formativo puesto en marcha en años anteriores, intentando abarcar la formación del colectivo total de los trabajadores de la empresa. El personal de mantenimiento y montaje de nueva incorporación recibirá obligatoriamente la formación adecuada, con el conocimiento del Comité de Empresa, para garantizar la seguridad del trabajador en la realización de sus funciones, del mismo modo que las garantías al cliente en el conocimiento de su producto. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, establecido en le legislación vigente, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional de la empresa.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Entre las funciones de la Comisión Paritaria se señala: potenciar y concretar planes formativos, adecuándolos con criterios de ecuanimidad y solidaridad, a las distintas necesidades de cualificación de la plantilla.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	Por antigüedad.
Permisos	Para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional reconocido, el tiempo indispensable.

Convenio colectivo de la empresa Cespa Gestión de Residuos, S.A.		
Clasificación profesional	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Grupo profesional primero	
	1- Jefe de planta. 2- Técnico de mantenimiento. 3- Mecánico.	1- Título de grado superior, grado medio o con la experiencia suficiente. 2- Con conocimiento y capacidad suficiente. 3- Conocimientos del oficio.
	Grupo profesional tercero	
	1- Conductor especialista de primera. 2- Conductor especialista de segunda. 3- Jefe de equipo. 4- Operario. 5- Oficial primera de mantenimiento. 6- Oficial de segunda de mantenimiento	1 y 2-Carné de conducir. Para el resto no se menciona nada referido a cualificación requerida.
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	No se menciona.	
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.	
Admisión de nuevo personal	La empresa realizará las pruebas de ingreso.	

Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	El tiempo necesario para la asistencia a exámenes cuando se acredite la matriculación en estudios oficiales, previa comunicación de la hora y fecha de los mismos y su justificación.

Convenio colectivo de la empresa Alstom Transporte, S.A.-Unidad IS		
Clasificación profesional	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Especialistas	
	Operarios	Para ninguno se hace referencia a titulación, cualificación o requerimientos de formación en el presente convenio.
	Subalterno	
	Empleados-Técnicos	
	Mandos-Técnicos	
	Mandos-Taller	
	Titulados universitarios	
	Ingeniero técnico, asimilado ingeniero técnico licenciado. Ingeniero superior.	Éste es el único grupo donde se establece necesidad de un título.
Observaciones	Teniendo en cuenta el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, que fue suscrito con fecha de 3 abril 2006 entre Confemetal, Federación Minerometalúrgica de CCOO y Federación del Metal, Construcción y Afines de la UGT, ambas partes acuerdan desarrollar una comisión de estudio para el establecimiento de un Nuevo Sistema de Clasificación Profesional.	
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	Los trabajadores tienen el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que corresponden a su trabajo y permitan su desarrollo profesional. Los cursos de seguridad y salud laboral para el desarrollo de los trabajos, se realizarán durante la jornada de trabajo. El resto de cursos que se realicen en horario fuera de la jornada de trabajo, tendrá un carácter de asistencia voluntaria para el trabajador en dichos horarios.	

Participación de la representación legal de los trabajadores	Se entregará al Comité de Empresa copia del Plan de Formación Anual de la Unidad, previo a su aprobación, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 64.4.b. del Estatuto de los Trabajadores, a los efectos que de pueda emitir, en el plazo de los 15 días siguientes a su recepción, un informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario, de las decisiones adoptadas en el mismo, y sin que dicho informe tenga carácter vinculante. La Comisión Paritaria realizará un seguimiento de dicho plan de formación. El Comité de Empresa podrá participar en la difusión de las acciones formativas que se promuevan.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	Para el personal de operaciones, por antigüedad.
Permisos	Un día natural por examen, que deberá coincidir con la fecha de celebración del examen al que asista, debidamente justificado, siempre que los estudios sean titulaciones oficiales ligadas a la actividad principal de la empresa.

Convenio colectivo de la empresa Renault España, S. A.

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación profesional	En el convenio, se habla de una escala de convalidaciones que va del I al VI, en la cual sí que se reflejan los títulos que las personas deben presentar para ser convalidados y donde aparece que se convalida la aptitud en determinadas escalas, a efectos de exámenes de conocimientos básicos y teórico prácticos, con la presentación de los títulos oficiales que en el presente cuadro se detallan.	
	Escala de convalidaciones	Títulos requeridos
	I	De grado superior e ingeniería técnica.
	II	Diplomaturas: técnicas, administrativas y empresariales. Enfermería y relaciones laborales. Maestro.
	III	Ciclos Formativos de Grado Superior y FP II, especialidades: técnicas, administrativas y mando. Maestría industrial.
	IV	COU y Bachillerato LOGSE
	V	Ciclos Formativos de Grado Medio y FP I, oficialía industrial, especialidades: técnicas y administrativas
	VI	BUP y ESO.
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Permiso individual de formación	Asimismo, la empresa se compromete a facilitar la posibilidad de conceder los permisos individuales de formación contemplados en el Acuerdo Nacional para la Formación Continua, siempre que lo permitan sus necesidades organizativas y productivas y de acuerdo con las disposiciones contenidas en el citado acuerdo.	

Formación continua	Los trabajadores tienen derecho a la formación en los términos previstos en la legislación vigente, por ello todos podrán tener acceso y beneficiarse de la formación durante su vida activa. Las partes firmantes asumen los contenidos del Acuerdo Nacional de Formación Continua y se comprometen a desarrollar conjuntamente sus contenidos en la empresa. La empresa promocionará de manera regular cursos de informática y formación profesional, en todos los centros de trabajo, en materias aplicables en el entorno de la misma, para todos los trabajadores, siempre que se demuestre el aprovechamiento académico adecuado. La adscripción a dichos cursos que tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, es totalmente voluntaria y sin derecho a retribución alguna. Se faculta a la actual Comisión Central de Formación y Clasificación Profesional ya existente en el convenio de Renault España, S.A., para que se constituya como tal Comisión Paritaria de Formación y cuyas funciones se detallan en el convenio. La asistencia a cursos de formación fuera de
Participación de la representación legal de los trabajadores	Tendrá conocimiento de los criterios, objetivos y planificación de las acciones de formación.
Admisión de nuevo personal	Pruebas de aptitud requeridas por el departamento de selección-promoción.
Ascensos y promociones	Pruebas de aptitud requeridas por el departamento de selección-promoción.
Permisos	La empresa concederá los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, a los trabajadores que se inscriban en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como a los que concurran a oposiciones para ingresar en el cuerpo de funcionarios públicos. Así mismo los trabajadores tendrán una reducción de su jornada para la realización de cursos de perfeccionamiento ligados a la actividad que realizan.

III Convenio colectivo de General Óptica, S. A.		
Clasificación profesional	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Vendedores tienda	
		No se hace referencia a titulación o cualificación.
	Talleres	
		No se hace referencia a necesidad de titulación o cualificación especifica.
	Servicios centrales	
		No se hace referencia a titulación.
	Ópticos, optometristas	
		Aquellos profesionales que posean la titulación que les habilite al efecto.
	Audioprotesistas	
		Aquellos profesionales que dispongan del correspondiente título habilitador.
	Grupo de gestión	
		No se hace referencia a titulación.
Observaciones	Principios en los que se basa la clasificación profesional: el personal será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa. Es objetivo primordial del sistema de clasificación profesional que todo trabajador pueda ocupar cualquier puesto de la estructura, salvo que se requiera titulación oficial al efecto y siempre que haya recibido previamente por parte de la empresa la formación adecuada al nuevo puesto de trabajo, cuando sea necesario.	
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	

Permiso individual de formación	No se hace referencia.
Formación continua	No se hace ninguna mención.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona nada relativo a formación.
Admisión de nuevo personal	Con carácter general, el personal de nuevo ingreso se incorpora a la empresa mediante su adscripción al nivel VII, sin perjuicio de que por la necesidad de título oficial habilitante o requerimiento del puesto de trabajo, sea encuadrado en cualquiera de los otros niveles de la clasificación.
Ascensos y promociones	Se establece prácticamente para todos los niveles un criterio de antigüedad.
Permisos	Por el tiempo imprescindible para realización de exámenes de carácter oficial; es decir, aquellos cuya superación dé lugar a la obtención de un título reconocido por la Administración Pública. El trabajador con una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrá disfrutar durante un período máximo de un año, de un permiso con reserva de puesto de trabajo, por motivos de estudios, siempre y cuando éstos estén orientados a la obtención de la Diplomatura de Óptica y de la titulación oficial de Audiología. Para el resto de estudios se requerirá de aprobación expresa de la dirección de la empresa.

IV Convenio colectivo de Iberdrola Grupo		
Clasificación profesional	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Grupo de titulados superiores	
		Las personas con titulación académica de grado superior y aquellas personas que sin poseer esta titulación, en razón de su experiencia, conocimientos y desarrollo profesional, la dirección de la empresa haya decidido su equiparación.
	Grupo de técnicos	
	Técnicos de grado medio y técnicos especialistas	No menciona la necesidad de estar en posesión de título.
	Grupo de administrativos	
		No menciona la necesidad de estar en posesión de título.
	Grupo de auxiliares	
		No menciona la necesidad de estar en posesión de título.
	Grupo de profesionales de oficio	
		No menciona la necesidad de estar en posesión de título.
Observaciones	La clasificación profesional de los empleados de Iberdrola Grupo se hace por grupos profesionales, en atención a la titulación exigida, aptitud profesional, y contenido de la prestación del trabajo. Se entiende por grupo profesional, la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.	
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	

Formación continua	Se especifican las funciones que debe cubrir, se adhieren al Acuerdo de Formación Continua. La formación planificada por la empresa se desarrolla en horas de trabajo. Para otro tipo de formación la empresa facilitará los medios, pero debe desarrollarse fuera de horas de trabajo. Se constituye una Subcomisión de Formación que atenderá los asuntos de formación que afecten a los trabajadores.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Deben conocer y firmar el plan de formación que la empresa quiera desarrollar.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	Existe un sistema de promoción donde se valoran multitud de criterios, no se habla expresamente de titulaciones o formación.
Permisos	Para concurrir a exámenes y para la realización de estudios.

Convenio colectivo Unión de detallistas españoles, Sociedad Cooperativa (UNIDE) 2009, 2010, 2011 y 2012

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación profesional	Grupo A. Profesionales nivel I	
	Mozos de plataforma y almacén. Reponedor-dependiente de cash& carry mixto y/o de cash&carry; especialista de máquina elevadora (toro); verificador. Auxiliar administrativo, recepcionista/telefonista. Limpiador. Ayudante	Formación requerida: Formación Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente, y conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña.
	Grupo B. Profesionales nivel II	
	Oficial administrativo; cajero. Vendedor. Tele-vendedor. Delegado. Preparador de plataforma y almacén; maquinista de plataforma y almacén.	Formación requerida: Formación Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente, adquirida en su puesto de trabajo.
	Grupo C. Coordinadores/Técnicos	
	Jefe de almacén. Jefe de cash. Técnico. Jefe de ventas. Analista/Programador. Jefe de producto.	Formación: Bachiller Superior, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.
	Grupo D. Mandos	
	Jefe de departamento. Delegado regional. Director	Formación: titulación universitaria o equivalente, Formación Profesional Superior o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.
	Grupo E. Directivos	
	Director de área.	Formación: titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado superior, o mediante una dilatada experiencia profesional.

Observaciones	El presente convenio afecta a actividades muy diferentes: plataformas logísticas, almacenes, comercio, construcción y seguros. La asignación a cada grupo profesional viene determinada por: iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad y conocimientos; entendidos como el factor para cuya valoración se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
Contratos para la formación	Según se establece en el Estatuto de los Trabajadores.
Contrato en prácticas	Según se establece en el Estatuto de los Trabajadores.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	No se menciona.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se hace mención junto con formación.
Admisión de nuevo personal	No se mencionan requisitos específicos.
Ascensos y promociones	En función de los grupos, por concurso oposición o bien por antigüedad.
Permisos	Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

Convenio colectivo de la empresa Telefónica Móviles España		
	Grupos profesionales	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
Clasificación profesional	Grupo profesional III	
	Técnicos.	Titulación universitaria de grado medio o superior, o conocimientos equivalentes a criterio de la empresa, adquiridos por la experiencia profesional en la misma. Para nuevas incorporaciones a Telefónica Móviles España será imprescindible que el titular del puesto se encuentre en posesión del título oficial correspondiente.
	Grupo profesional II	
	Mandos operativos.	La formación mínima exigible a este tipo de posiciones, se encuentra en las titulaciones exigidas para los puestos de trabajo incluidos en el grupo profesional I, o conocimientos equivalentes a criterio de la empresa, unidos a experiencia dilatada en el trabajo. Para nuevas incorporaciones será imprescindible que los titulares de los puestos se encuentren en posesión de una titulación oficial equivalente a técnico especialista de segundo grado o formación profesional de segundo grado, o conocimientos equivalentes, a criterio de la empresa.

Clasificación profesional	Grupo profesional I	
	Personal de operación y soporte.	Requieren estar en posesión de una titulación mínima de Bachillerato, BUP o equivalente. Esta titulación se verá complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de las actividades encomendadas. Para nuevas incorporaciones a Telefónica Móviles España será imprescindible que el titular del puesto se encuentre en posesión del título oficial correspondiente.
Observaciones	Se han creado puestos-tipo para cada uno de los grupos profesionales.	
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se menciona nada especial.	
Permiso individual de formación	Igualmente se acuerda que el Comité de Formación elabore una propuesta recogiendo los criterios para la concesión de los permisos individuales de formación.	

Formación continua	Principios generales: es deber de la empresa y en concreto de quienes desempeñen funciones de mando, dedicar una constante atención a las necesidades formativas de los empleados bajo su dependencia. Se establece el Comité de Formación Continua: Para la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos teórico-prácticos que precisen los empleados en orden a adecuarse a las exigencias que en cada momento demanden los puestos de trabajo, la empresa diseñará e implantará anualmente un plan de formación consistente en desarrollar cuantas actividades formativas se requieran para cada puesto de trabajo y/o sean de obligado cumplimiento legal. El plan de formación anual se compondrá de todas aquellas actividades que denominaremos sectoriales, es decir, específicas para cada puesto de trabajo y que hayan sido determinadas y justificadas por la dirección de la empresa, ajustándose a la disponibilidad de los recursos económicos de cada periodo. La dirección de la empresa junto con la representación de los trabajadores promoverá y facilitará la comunicación entre mando y empleado para que el diseño y ejecución de los planes de formación se lleve a cabo con el mayor grado de conocimiento y comprensión posibles, informándose al comité de formación de aquellos empleados no incluidos en el plan de formación anual. Asimismo, la empresa desarrollará todas aquellas actividades que se encuadren en los denominados Programas Transversales, destinadas a cubrir las necesidades formativas en materia de seguridad, calidad, medioambientales, idiomas y de habilidades de sus empleados. La formación sectorial se realizará en horario laboral.
Participación de la representación legal de los trabajadores	El Comité de Formación Continua estará compuesto por tres miembros de la empresa y tres miembros del Comité Intercentros, podrá decidir si algún tipo de acciones fuera de las sectoriales puede ser realizada al 50% entre la jornada laboral y fuera de ella.
Admisión de nuevo personal	Según este convenio, todas las personas que deseen acceder a partir de la firma del convenio a la empresa, deberán poseer la titulación exigida para cada grupo.
Ascensos y promociones	Antigüedad y titulación.
Permisos	Exámenes finales: por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a exámenes, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial.

Convenio colectivo de la empresa Umano Servicios Integrales, S.L.

	Grupos profesionales	Titulación requerida / Cualificación necesaria
Clasificación profesional	Grupo 1. Personal directivo y titulado	
	Director general. Director de departamento. Titulado de Grado Superior. Titulado de Grado Medio. Director de área. Delegado. Jefe de departamento.	Sólo se exige titulación a los titulados de grado medio y superior, para el resto se señala: con titulación o sin ella realiza funciones (…)
	Grupo 2. Personal administrativo	
	Jefe de primera administrativo. Jefe de segunda administrativo. Oficial de primera. Oficial de segunda. Jefe de ventas. Vendedor. Auxiliar. Aspirante. Telefonista.	No se especifica necesidad de titulación o cualificación expresa para ninguno de ellos.
	Grupo 3. Mandos intermedios	
	Jefe general de operaciones. Jefe de operaciones. Jefe de servicio/tráfico. Inspector.	Para ninguno se hace mención a necesidades de titulación o cualificación.

Clasificación profesional	Grupo 4. Personal operativo	
	Nivel 1, nivel 2, nivel 3, nivel 4, nivel 5.	Nivel 2: Socorrista, es el trabajador en posesión del correspondiente título federativo debidamente actualizado, que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para desempeñar las labores de vigilancia y prevención de accidentes en el agua y recinto de baño. Asimismo es el responsable de las tareas de salvamento que fueran precisas. Asistente social de segunda, es el trabajador mayor de dieciocho años y que con titulación necesaria se dedicará a la asistencia y cuidado de personas disminuidas físicas y psíquicas, así como el cuidado de personas de la tercera edad. Nivel 3: Asistente social de primera, el trabajador con titulación necesaria. Nivel 5: Titulado de grado medio y de grado superior.
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	Los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.	

Participación de la representación legal de los trabajadores	La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	Por el tiempo indispensable para la concurrencia a exámenes, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de título académico o profesional oficial.

Convenio colectivo Inter Bon, S.A., años 2007-2010		
	Grupos profesionales	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
Clasificación profesional	Disposición transitoria 2ª. Ambas partes acuerdan actualizar la clasificación profesional en la empresa, de acuerdo con lo pactado en este tema a nivel estatal. A pesar de dicha afirmación la única referencia a clasificación profesional es la que se establece en el anexo 1 donde se especifican las 19 categorías existentes y las tablas salariales correspondientes. Por lo tanto no hay ninguna mención en el convenio a nada relacionado con necesidades de titulación, acreditación o cualificación, asociadas a cada categoría.	
Observaciones	Aunque en el texto se habla de que se seguirá lo dispuesto en el convenio nacional en lo referido a clasificación profesional, luego en el convenio no se hace ninguna referencia.	
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	
Formación continua	En el capítulo de la representación legal de los trabajadores se menciona el tema de formación, pero en todo el convenio no se hace mención alguna ni a planes de formación, ni al tiempo dedicado a la misma.	
Participación de la representación legal de los trabajadores	Artículo 37- Disposición transitoria 1ª. Convencidas ambas partes de la necesidad cada vez mayor de fomentar el grado de participación de todos los empleados en la gestión de la empresa y que todo ello debe traducirse en un programa que abarque: mejoras de calidad y productividad; reducción del absentismo y horas extraordinarias, así como la mejora de la formación continuada en todos los ámbitos y niveles de organización, como medio para garantizar el adecuado reciclaje, futura empleabilidad y competitividad; acuerdan: desarrollar conjuntamente un plan de actuación que contemple los aspectos mencionados.	
Admisión de nuevo personal	No se menciona.	
Ascensos y promociones	No se menciona.	

Permisos	No se menciona nada relativo a exámenes aunque se especifican otros permisos que también están recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

V Convenio colectivo laboral de Vega Mayor, S. L., de Milagro (Navarra)		
Clasificación profesional	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	1. Personal técnico y administrativo	
	Jefe de área. Jefe de departamento. Delegado comercial. Técnico de área. Gestor de punto de venta. Encargado de turno. Oficial especialista de mantenimiento. Oficial de mantenimiento. Supervisor. Oficial administrativo y de laboratorio. Merchand. Auxiliar administrativo. Auxiliar de laboratorio. Recepcionista. Gestor de almacén. Coordinador de calidad.	Es personal técnico el que, con título o sin él, realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada. Para ninguna de las categorías señaladas en este grupo se hace ninguna referencia a necesidad de título, cualificación o certificación requerida.
	2. Personal obrero	
	Oficial de segunda. Especialista de primera. Auxiliar obrero. Auxiliar de limpieza. Aspirante.	Este grupo profesional comprende a aquellos trabajadores, que con la formación necesaria (no se especifica qué formación es la necesaria), realizan trabajos típicos de su especialidad, sean éstos principales o auxiliares y llevándolos a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento de acuerdo con su categoría.
Observaciones	Curiosamente hay dos categorías como son las que corresponden a técnico de laboratorio y auxiliar, para las que expresamente no se habla de la necesidad de titulación cuando existen ciclos de Formación Profesional de Grado Medio y Superior establecidos que proporcionan las cualificaciones necesarias para esos puestos.	
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	
Permiso individual de formación	Se hace mención en el apartado de los permisos retribuidos.	

Formación continua	Para el personal de planta, la asistencia a cursos específicos de Vega Mayor, S.L. será obligatoria y retribuida; realizándose la formación de dicho personal dentro del cómputo de la jornada laboral anual establecida en el presente convenio colectivo. Para el personal técnico y de administración, la formación que se realice fuera de la jornada laboral anual será voluntaria y no retribuida. Aquellas personas del personal técnico y de administración que deban desplazarse expresamente para acudir a la formación, recibirán un pago por desplazamiento que se abonará al precio vigente (0,28€/Km. en 2008).
Participación de la representación legal de los trabajadores	El Comité de Empresa conocerá los planes anuales de formación que elabore la empresa.
Admisión de nuevo personal	No se mencionan requisitos de formación ni cualificación.
Ascensos y promociones	Por antigüedad y sometiéndose a una prueba.
Permisos	Permiso hasta un máximo de diez días al año para exámenes de estudios oficiales. 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 profesional con reserva del puesto de trabajo.

Convenio Colectivo del Grupo HC Energía		
Clasificación profesional	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Grupo I	
		Se exige titulación universitaria de grado superior o cualificación profesional equivalente.
	Grupo II	
		Titulación universitaria de grado medio o cualificación profesional equivalente.
	Grupo III	
		Formación Profesional de grado superior o cualificación profesional equivalente.
	Grupo IV	
		Se exige formación profesional de grado medio o cualificación profesional equivalente.
	Grupo V	
		Se exige formación a nivel de ESO (Enseñanza Secundaria Obligatoria), Graduado Escolar, certificado de escolaridad o cualificación profesional equivalente.
Contratos para la formación	No se menciona expresamente.	
Contrato en prácticas	No se menciona expresamente.	
Permiso individual de formación	No se menciona.	

Formación continua	La Comisión Paritaria de Formación entenderá de todos los aspectos relacionados con la formación continua. Se programarán, preferentemente en horas de trabajo, cursos de mejora de la seguridad, de perfeccionamiento profesional, de capacitación para la promoción y de formación humana, que podrán ser impartidos por personal de la empresa o por personas ajenas a la misma. La asistencia a estos cursos será obligatoria para todos los empleados; en los casos de variación de los métodos de trabajo, de cambios funcionales o en otros supuestos especiales que se determinen de acuerdo con los representantes de los trabajadores, siempre que tengan lugar en horas de trabajo. Todos los trabajadores podrán participar en los cursos de formación o reciclaje profesional que se impartan fuera del ámbito de las empresas si las circunstancias del trabajo así lo permiten. A tal efecto, los jefes de servicio se esforzarán para crear las condiciones que posibiliten su asistencia. Para favorecer el acceso a los cursos del personal de turnos, se fija una compensación de salida diurna, a percibir por quienes encontrándose libres de servicio, voluntariamente decidan acudir a cursos de formación o reuniones de seguridad organizadas por la empresa; la referida contraprestación será, por supuesto, independiente del resarcimiento de los gastos de desplazamiento que por tal motivo se ocasionaran al trabajador. La empresa promoverá que la formación llegue a todos los trabajadores, y que ésta sea adecuada a su desempeño profesional, haciendo una especial mención a las nuevas instalaciones o modificación de las existentes.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Tendrá una participación real y efectiva en la elaboración y ejecución de los planes de formación, conociendo con antelación suficiente los proyectos formativos impulsados por la dirección de las empresas y asegurando una distribución adecuada de los mismos entre los distintos colectivos del personal, así como en la selección de los nuevos programas de formación y en la adopción de decisiones sobre las empresas o entidades, que habrán de colaborar en la impartición de los cursos de formación financiados con cargo a fondos públicos.
Admisión de nuevo personal	Convocatoria pública y requisitos establecidos para los diferentes grupos.
Ascensos y promociones	Promoción vertical: un concurso de méritos, complementado en su caso con los de las pruebas profesionales. Promoción horizontal: se basa en una evaluación de desempeño.
Permisos	Para concurrir a exámenes o demás pruebas de aptitud o evaluación, justificándolo adecuadamente, el tiempo necesario.

Convenio colectivo de la Compañía Española de Petróleos, S.A. (CEPSA)		
	Grupos profesionales	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
Clasificación profesional	Jefe de departamento	
		Con título académico superior, o conocimientos equivalentes a juicio de la dirección.
	Técnico superior	
		Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones, y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que ejercen funciones de dirección en un área de gestión, y/o aquellos que, por la exigencia de la aplicación de conocimientos técnicos de alto nivel, necesitan una titulación superior o experiencia reconocida, para ejercer la actividad.
	Técnico medio	
		Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que, encontrándose en una posición organizativa funcional intermedia, realizan, principalmente, funciones que están encaminadas a coordinar los recursos humanos y técnicos bajo su supervisión o aquéllos que, por la exigencia de aplicación de conocimientos técnicos, necesitan una titulación de grado medio, o experiencia reconocida, para ejercer la actividad.
	Técnico auxiliar	
		Una titulación, al menos, a nivel de Formación Profesional de Segundo Grado, o experiencia reconocida.

	Especialista Nivel de Formación Profesional, o experiencia reconocida. Administrativo Requieren un nivel de Formación Profesional, o de práctica, o de experiencia reconocida, adecuado y que se concretan según los distintos niveles que lo integran.
Contratos para la formación	Se menciona ligado a los salarios a percibir.
Contrato en prácticas	Se menciona, pero ligado a los salarios a percibir.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	Objetivos de la formación en la empresa serán, pues: a) Mejorar la seguridad en el trabajo. b) Aumentar la eficacia y productividad. c) Aceptar las exigencias del sistema de gestión de la calidad. d) Facilitar a todos el patrimonio de conocimientos de la empresa. Los planes de formación de la empresa tendrán en cuenta: los objetivos generales de la empresa y de los centros. Las necesidades de realización de los trabajadores. Las exigencias tecnológicas. Las aportaciones de las comisiones de formación de los centros. El convenio, así mismo, establece un análisis detallado de las modalidades de formación, de los tipos de formación a impartir y cuáles son los más convenientes para cada uno de los grupos profesionales.

Participación de la representación legal de los trabajadores	En todos los centros, existirá una Comisión de Formación integrada por tres representantes designados por el Comité de Empresa y tres representantes de los trabajadores. El estudio y revisión de las necesidades de formación y comprobación de los resultados de las actividades formativas, recibiendo, para cumplimentar su labor, la asistencia técnica de los servicios de formación, y pudiendo pedir el asesoramiento que se considere oportuno entre aquellos empleados expertos del centro de trabajo. Esta comisión podrá proponer a la empresa rectificaciones o correcciones a los planes de formación. Información de la política de formación: corresponde al Comité Intercentros informar de la política de formación en la empresa, y en este sentido podrá: a) Recabar información y emitir informes referentes a las cuestiones relativas a la formación profesional del personal de la empresa. b) Elaborar y proponer, planes de formación y sugerir cuantas cuestiones relativas a este tema estime oportunas.
Admisión de nuevo personal	Convocatoria pública.
Ascensos y promociones	Por concurso, sobre un procedimiento fijado en el convenio, excepto los puestos que son de libre designación. La Comisión de Formación tendrá también como función, asegurar que los participantes en un concurso para proveer vacantes, dispongan de la información y formación precisas, que permita a los interesados prepararse para realizar las pruebas correspondientes.
Permisos	Exámenes: en el caso de que los trabajadores de CEPSA precisen concurrir a exámenes para la obtención de título profesional, tendrán derecho, previa petición, a la licencia retribuida consiguiente por el tiempo de duración del examen coincidente con la jornada laboral y siempre que se den los siguientes requisitos: Se esté inscrito en centro docente oficial. Se cursen con regularidad dichos estudios para la obtención de un título académico o profesional. Se trate de exámenes finales o parciales eliminatorios de materias.

Convenio colectivo de Montreal, Montajes y Realizaciones, S.A.		
Clasificación profesional	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Grupo profesional I	
	Técnicos titulados.	La formación requerida para este grupo profesional será, titulación universitaria de grado medio o superior o conocimientos equivalentes adquiridos por una experiencia dilatada en su sector profesional.
	Grupo profesional II	
	Técnicos no titulados.	La formación requerida para este grupo profesional será, bachillerato o equivalente, o técnico especialista, completada con formación para el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.
	Grupo profesional III	
	Técnicos de oficina y administrativos.	La formación requerida son los conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o de técnico auxiliar con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.
	Grupo profesional IV	
	Personal de montaje.	La formación requerida son los conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o de técnico auxiliar con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.
Contratos para la formación	No se menciona.	
Contrato en prácticas	No se menciona.	

Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	La formación se precisa para los temas de prevención de riesgos laborales, según dice en el convenio: La formación de los trabajadores de la empresa Montreal, se llevará a cabo según el acuerdo firmado con fecha 10 de marzo de 2003, entre la dirección y el Comité de Empresa y que afecta a todos los trabajadores para dar cumplimiento a lo preceptuado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
Participación de la representación legal de los trabajadores	Es en la Comisión de Salud Laboral donde se incluyen los temas de formación. Serán conocedores del plan de formación, de los horarios y de las personas que deben realizar los cursos.
Admisión de nuevo personal	No se especifica de manera expresa el tema de formación.
Ascensos y promociones	No se menciona de manera expresa el tema de formación.
Permisos	Por el tiempo necesario, con un máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluaciones, en caso de estar adscrito en cursos de centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación, para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación.

Convenio Colectivo del Grupo de empresas de servicios del Real Automóvil Club de España (RACE)		
Clasificación profesional	**Grupos profesionales**	**Titulación requerida / Cualificación necesaria**
	Grupo I. Servicios directos de asistencia	
	Supervisor de asistencia. Coordinador de asistencia. Operador de asistencia (en prácticas, básico, junior o senior y según idiomas). Conductor mecánico (incluidos de primer año).	No se hace ninguna mención a titulación, cualificación o acreditación.
	Grupo II. Otros servicios de centros telefónicos	
	Supervisor de teleoperación. Coordinador de teleoperación. Teleoperador (incluidos especialistas y según idiomas).	No se hace ninguna mención a titulación, cualificación o acreditación.
	Grupo III. Otros servicios comerciales	
	Jefe técnico delegación. Técnico comercial delegación. Administrativo delegación. Auxiliar administrativo delegación. Supervisor comercial (A y B). Promotores/Comerciales.	No se hace ninguna mención a titulación, cualificación o acreditación.
	Grupo IV. Servicios corporativos	
	a) La ejecución habitual de las funciones propias administrativas. b) La ejecución de las funciones propias de sistemas y desarrollos informáticos, reuniendo la cualificación adecuada para ello. c) La ejecución de las más variadas funciones de servicio o auxilio de la actividad general de la empresa.	No se hace ninguna mención a titulación, cualificación o acreditación.
Contratos para la formación	No se menciona.	

Contrato en prácticas	No se menciona.
Permiso individual de formación	No se menciona.
Formación continua	No se menciona.
Participación de la representación legal de los trabajadores	No se menciona.
Admisión de nuevo personal	No se menciona.
Ascensos y promociones	No se menciona.
Permisos	Exámenes (de conducir, escuelas de idiomas públicas y otras titulaciones oficiales).

BIBLIOGRAFÍA

Convenio colectivo estatal de empresas de reparto sin direccionar (buzoneo, propaganda) (BOE 17 julio 2007)

Convenio colectivo estatal de jardinería (BOE 19 julio 2006)

Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 23 octubre 2007)

Convenio colectivo para el sector de empresas de seguridad (BOE 10 junio 2005)

Convenio colectivo del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE 7 noviembre 2007)

Convenio colectivo de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 28 noviembre 2008)

Convenio colectivo mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas de piscinas (BOE 2 julio 2007)

Convenio colectivo para las industrias del arroz (BOE 12 septiembre 2007)

Convenio colectivo industria azucarera (BOE 12 septiembre 2009)

Convenio colectivo industrias cárnicas (BOE 11 marzo 2008)

Convenio colectivo industrias de fabricación de conservas vegetales (BOE 30 abril 2009)

Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harina de pescados y mariscos (BOE 3 febrero 2007)

*Convenio colectivo industrias de granjas avícolas y otros animales (*BOE 16 diciembre 2008)

*Convenio colectivo sector de harinas panificables y sémolas (*BOE 3 septiembre 2007)

Convenio colectivo para la fabricación de helados (BOE 30 abril 2008)

Convenio colectivo de industrias lácteas y sus derivados (BOE 22 enero 2009)

Convenio de mataderos de aves y conejos (BOE 6 julio 2007)

Convenio colectivo industrias de pastas alimenticias (BOE 27 enero 2009)

Convenio colectivo industrias de turrones y mazapanes (BOE 22 enero 2009)

Convenio colectivo elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 17 enero 2007)

Convenio colectivo industrias de aguas de bebidas envasadas (BOE 1 octubre 2008)

Convenio colectivo industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 24 agosto 2007)

Convenio colectivo sector mediación en seguros privados (BOE 22 octubre 2007)

Convenio colectivo banca (BOE 16 agosto 2007)

Convenio colectivo cajas de ahorro (BOE 13 marzo 2009)

Convenio colectivo empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE 4 abril 2009)

Convenio colectivo entidades de financiación y arrendamiento financiero (BOE 30 abril 2009)

Convenio colectivo gestorías administrativas (BOE 23 mayo 2006)

Convenio colectivo empresas de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 29 mayo 2008)

Convenio colectivo sociedades cooperativas de crédito (BOE 15 enero 2008)

Convenio colectivo empresas de trabajo temporal (BOE 8 febrero 2008)

Convenio colectivo sector Contact Center (BOE 20 febrero 2008)

Convenio colectivo de despachos técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 25 abril 2008)

Convenio colectivo empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 enero 2007)

Convenio colectivo servicios de prevención ajenos (BOE 11 septiembre 2008)

Convenio colectivo fabricantes de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE 19 diciembre 2006)

Convenio colectivo sector madera (BOE 7 diciembre 2007)

Convenio colectivo sector corcho (BOE 9 enero 2007)

Convenio colectivo sector derivados del cemento (BOE 9 enero 2007)

*Convenio sector fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (*BOE 19 febrero 2009)

Convenio colectivo de autoescuelas (BOE 18 febrero 2009)

Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (27 junio 2006)

Convenio colectivo para los centros de educación universitaria e investigación (BOE 9 enero 2007)

Convenio colectivo centros enseñanza privada en régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE 24 abril 2006)

Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil (BOE 7 junio 2007)

Convenio colectivo enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 17 enero 2007)

Convenio colectivo de enseñanza privada y formación no reglada (BOE 30 junio 2007)

Convenio colectivo colegios mayores (BOE 24 octubre 2007)

Convenio colectivo centros de enseñanzas de peluquerías y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos (BOE 2 julio 2007)

Convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (BOE 18 enero 2006)

Convenio colectivo administración de loterías (BOE 5 septiembre 2007)

Convenio colectivo ciclo de comercio de papel y artes graficas (BOE 26 febrero 2007)

Convenio colectivo comercio de flores y plantas (BOE 22 julio 2008)

Convenio colectivo empresas y salas organizadoras de juegos de bingo (BOE 4 noviembre de 2008)

Convenio colectivo grandes almacenes (BOE 27 abril 2006)

Convenio colectivo empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE 21 febrero 2008)

Convenio colectivo cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 diciembre 2006)

Convenio colectivo centros de jardinería (BOE 28 abril 2007)

Convenio colectivo de ferralla (BOE 3 agosto 2009)

Convenio colectivo instalaciones deportivas y gimnasios (BOE 6 septiembre 2006)

Convenio colectivo industria del calzado (BOE 23 agosto 2007)

Convenio colectivo empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 13 agosto 2008)

Convenio colectivo distribuidores de productos farmacéuticos (BOE 18 enero 2006)

Convenio colectivo industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtación de pieles para peletería (BOE 30 noviembre 2007)

Convenio colectivo estaciones de servicio (BOE 26 marzo 2007)

Convenio colectivo industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 31 agosto 2007)

Convenio colectivo frío industrial (BOE 23 octubre 2007)

Convenio colectivo perfumerías y afines (BOE 23 agosto 2007)

Convenio colectivo industria química (BOE 29 agosto 2007)

Convenio colectivo industria textil y de la confección (BOE 9 octubre 2008)

Convenio colectivo sector fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves (BOE 21 noviembre 2008)

Convenio colectivo industria salinera (BOE 19 noviembre 2006)

Convenio colectivo servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE 1 abril 208)

Convenio colectivo estatal para las empresas y trabajadores de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE 16 noviembre 2007)

Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE 14 marzo 2008)

Convenio colectivo industrias fotográfica (BOE 6 junio 2006)

Convenio colectivo empresas de mensajería (BOE 12 diciembre 2006)

Convenio colectivo pastas, papel y cartón (BOE 30 enero 2008)

Convenio colectivo entrega domiciliaria (BOE 5 mayo 2009)

Convenio colectivo puertos del estado y autoridades portuarias (BOE 11 enero 2006)

Convenio colectivo auto-taxis (BOE 16 mayo 2009)

Convenio colectivo prensa no diaria (BOE 24 febrero 2009)

Convenio colectivo regulación del estacionamiento limitado de vehículos en vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (BOE 11 agosto 2008)

Convenio colectivo industria de producción audiovisual (BOE 1 agosto 2009)

Convenio colectivo prensa diaria (BOE 18 diciembre 2008)

Convenio colectivo servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 21 agosto 2007)

Convenio colectivo servicio de asistencia en tierra en aeropuertos (BOE 18 julio 2005)

Convenio colectivo acuicultura marina nacional (BOE 24 enero 2007)

Convenio colectivo industria alimentos compuestos para animales (BOE 18 enero 2007)

I Convenio colectivo de la empresa Acciona Airport Services, S.A. (BOE 21 noviembre 2008)

Convenio colectivo de la empresa Aceites del Sur-Coosur, S.A. (BOE 13 junio 2008)

Convenio colectivo de TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, S.A (BOE 6 enero 2009)

Convenio colectivo de la empresa Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, S.A. (ASTURBEGA, S.A.) (BOE 28 marzo 2009)

XXIV Convenio Colectivo de la empresa Bimbo, S.A.U. (BOE 22 agosto 2008)

VIII Convenio Colectivo de la empresa Compañía Schweppes, S.A. (BOE 24 octubre 2008)

Convenio colectivo Danone (BOE 5 noviembre 2008)

Convenio colectivo Robert Bosch España fabrica Madrid, S.A. (BOCM 3 febrero 2007)

Convenio colectivo Electrolux Home Products España, S. A., Servicio Postventa (BOE 4 noviembre 2008)

Convenio colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, S.L., para los centros de Madrid y Valencia, 2006-2008 (BOE 12 diciembre 2006)

Convenio colectivo de la empresa Cespa Gestión de Residuos, S.A. (BOE 12 diciembre 2006)

Convenio colectivo Alstom Transporte, S.A.-Unidad IS (BOE 4 abril 2009)

Convenio colectivo de la empresa Renault España, S. A (BOE 16 junio 2007)

Convenio colectivo General Óptica, S. A. (BOE 10 octubre 2008)

Convenio colectivo Iberdrola (BOE 29 enero 2008)

Convenio colectivo UNIÓN DE DETALLISTAS ESPAÑOLES, SC. 2009, 2010, 2011 Y 2012 (BOE 31 agosto 2009)

Convenio colectivo Telefónica móviles (BOE 31 agosto 2009)

Convenio colectivo Umano servicios integrales (BOE 10 febrero 2009)

Convenio colectivo Interbon (BOE 11 septiembre 2007)

Convenio colectivo laboral Vega Mayor (BOE 18 diciembre 2008)

Convenio colectivo del Grupo HC energía (BOE 29 abril 2008)

Convenio colectivo CEPSA (BOE 27 noviembre 2008)

Convenio colectivo de Montreal, Montajes y Realizaciones, S.A. (BOE 18 febrero 2009)

Convenio colectivo del grupo RACE (BOE 6 abril 2009)

Convenio colectivo Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L, (BOE 17 enero 2007)

VV.AA. Estatuto de los trabajadores: texto refundido. Madrid: Civitas, 2009

Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y la Formación Profesional (BOE 20 junio 2002)

Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (BOE 11 abril 2007)

Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (BOE 9 abril 1998)

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