

Evaluación de los riesgos

Ambas partes se comprometen a elegir en un plazo no superior a dos meses, un procedimiento de evaluación de riesgos y a iniciar su puesta en práctica con el fin de dar cumplimiento al artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y al capítulo II, Sección 1.ª, del Real Decreto 39/1997.

Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, y serán designados por los representantes de los trabajadores entre el conjunto del personal de cada centro, de acuerdo con la siguiente escala.

En los centros de 50 a 500 trabajadores, dos Delegados por cada sindicato firmante.

En los centros de 500 a 1.000 trabajadores, tres Delegados por cada sindicato firmante.

En estos dos supuestos, las horas utilizadas para realizar las funciones de los Delegados de Prevención, serán con cargo al cómputo del crédito de horas mensuales retribuidas que los miembros de los Comités de Empresa tienen legalmente reconocidas por aplicación del artículo, 68 punto e), del Real Decreto legislativo 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores, de cada sindicato al que pertenezca o por el que haya sido nombrado el Delegado de Prevención.

En los centros de menos de 50 trabajadores, el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención.

Éstos tendrán las competencias, facultades y garantías que se establece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados de Prevención recibirán la formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales. Estos programas de formación se consultarán en el seno de los Comités de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos, si se juzga conveniente, las acciones formativas promovidas directamente por las organizaciones sindicales para sus Delegados.

Comités de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica en la empresa en materia de prevención de riesgos.

En cada centro de trabajo con más de 50 trabajadores se constituirá este Comité, teniendo las competencias y facultades que le otorga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 39.

El Comité estará formado de una parte por los Delegados de Prevención, y de otra, por las personas que designe la dirección en igual número.

Las reuniones de este Comité serán trimestrales, salvo que alguna de las partes solicite la celebración de reunión extraordinaria cuando lo considere necesario. A las reuniones de dicho Comité, serán convocados para participar con voz pero sin voto los Delegados sindicales y los componentes de los servicios de prevención. Técnicos o asesores en materia de prevención o trabajadores del centro de trabajo, con especiales conocimientos sobre los temas a tratar, podrán asistir cuando así lo solicite cualquiera de las partes.

Cada Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento, procurando que éstas sean homogéneas en cada centro de trabajo.

Comisión Intercentros de Seguridad y Salud

Dada la importancia de estos temas, se considera conveniente la creación de una Comisión Intercentros de Seguridad y Salud con la participación de las Centrales Sindicales mayoritarias en la Empresa y firmantes de este Convenio, y única para todo su ámbito.

Su composición será paritaria, formada por seis miembros por parte de dichos Sindicatos, guardando la proporcionalidad de la representación sindical de cada uno, e igual número de miembros representando a la dirección.

Las competencias y facultades serán las mismas que se regulan en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, referidas a los temas específicos de ámbito general de la empresa, y no a los propios de los centros.

14912 RESOLUCIÓN de 11 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Acuerdo Nacional sobre Formación Continua para el Sector de la Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado.

Visto el contenido del II Acuerdo Nacional sobre Formación Continua para el Sector de la Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado suscrito el día 22 de mayo de 1997, en desarrollo del II Acuerdo Nacional sobre Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), acuerdo que ha sido alcanzado de una parte por las Organizaciones Sindicales Unión General de Trabajadores (FIA-UGT) y Comisiones Obreras (FITEQA-CC.OO.) y, de otra parte, por la Organización Empresarial Federación Nacional Profesional de Artesanos del Calzado (Reparación y Medida-Ortopedia), y de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del II Acuerdo Nacional sobre Formación Continua para el Sector de la Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado en el correspondiente Registro de este centro directivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA PARA EL SECTOR DE FABRICACIÓN DEL CALZADO ARTESANO MANUAL Y ORTOPE- DIA Y A MEDIDA Y TALLERES DE REPARACIÓN Y CONSERVACIÓN DEL CALZADO USADO

Exposición de motivos

La Formación Profesional Continua ha venido siendo objeto de constante preocupación por las Organizaciones Sindicales y Empresariales, tanto con carácter general como en el sector de la Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado.

Al finalizar la vigencia del I Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el ámbito de Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado, las Organizaciones firmantes consideran que han venido contribuyendo decisivamente a que la formación sea un aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social, y de la mejora de la cualificación de los trabajadores y de las trabajadoras.

Pese a las dificultades que implicaba la tarea de poner en marcha un nuevo sistema de formación continua de gestión paritaria en el sector de la Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado, los resultados obtenidos animan a continuar en este esfuerzo. La formación continua es hoy una realidad consolidada y extendida en este sector, sus empresas y sus trabajadores y trabajadoras, tarea en la que ha desarrollado un papel trascendente la Fundación para la Formación Continua-FORCEM.

Estas empresas artesanas originalmente de tipo manual, se han visto obligadas por exigencias del mercado a transformar su profesión artesanal pura en una actividad industrial, en la que el peso del factor maquinaria, materiales sintéticos, pegamentos, etc., resultan determinantes. Además han tenido que acomodar sus establecimientos y conocimientos propios, a actividades de tipo mixto (comercial, industrial y de servicios), para adaptarse a los apremios de un mercado exigente, y garantizar en consecuencia, la atención al usuario y su supervivencia empresarial.

El paso de una actividad artesanal sustentada en el trabajo manual y en una estructura de empresas de carácter familiar, a una de tipo industrial y comercial, bajo una estructura financiera, social y económica de empresa moderna, ha exigido y está exigiendo una reconversión del gremio en lo relativo a la reparación, confección artesano manual y medida-ortopedia del calzado.

Estas empresas, regentadas en lo fundamental por trabajadores autónomos, se han visto obligadas, no solamente a modernizar profundamente

sus empresas, integrando en ellas actividades terciarias, sino que a la vez han debido asumir las exigencias que la legislación y la economía moderna plantean a los gestores de empresas. Es decir, han debido asimilar el reto de la contabilidad y la fiscalidad modernas, a la vez que económicamente han tenido que adaptarse a los requerimientos de un mercado cada vez más complejo (financiación, estrategia de mercado, comercialización, marketing, y todos aquellos elementos de gestión empresarial modernos), unido a la introducción de nuevas tecnologías productivas y comerciales.

Esta reorientación ha sido requerida y lo está siendo aún más, al incorporarse nuestro país a la Unión Europea, teniendo que adoptar exigencias cada día de mayor complejidad y superiores ritmos así pues, la formación, en estos casos es, obligada e imprescindible.

Este sector de la PYME, como es de todos conocido, tiene una importantísima incidencia en el empleo. Esta incidencia tiene una doble vertiente, por un lado, en la consolidación del empleo existente y por otro en la creación de nuevos puestos de trabajo. No cabe duda que el peso de la PYME en la consolidación del empleo existente es mucho más destacado que su incidencia en la creación de nuevos puestos de trabajo, pero la acción principal para no incrementar el desempleo es la que nace de la consolidación de los primeros. Es decir, de la no destrucción de puestos de trabajo. En este sentido, nivel educativo y gestión empresarial correcta, suelen ser dos variables en correlación directa.

En pues necesario considerar que todo plan de fomento de empleo comienza por la consolidación del existente y en nuestro caso por la educación y formación del colectivo de referencia, necesitado en esta etapa de un permanente reciclaje.

La formación se orienta igualmente a los alumnos que iniciarán su andadura laboral como aprendices adelantados o ayudantes u oficiales al establecer cursos de formación continua, y también para aquellos que se reconvertirán en auto-empresarios.

Nuestro objetivo último es que nuestros alumnos, empresarios actuales y futuros, y los obreros, asuman junto al reto del aprendizaje de su profesión, el del conocimiento y manipulado de la extensa gama de maquinarias y productos que les ofrece el mercado.

Por otra parte, el nuevo Acuerdo contempla una de las aspiraciones que en el anterior no pudo satisfacerse, la incorporación de determinados colectivos que entonces quedaron excluidos, de forma que ahora queden cubiertas las necesidades formativas de todos los trabajadores.

El nuevo Acuerdo alcanzado se enfoca, pues, desde una visión amplia de la formación continua de la población ocupada como factor de integración y cohesión social, y como instrumento que refuerza la competitividad de las empresas, orientándose fundamentalmente a potenciar la calidad de las acciones formativas. Para ello, la formación continua debe cumplir las siguientes funciones:

Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.

Una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación.

Una función preventiva para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización del mercado interior y para superar las dificultades que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica.

La mejora de la gestión constituye otro de los objetivos de este nuevo Acuerdo, manteniendo e impulsando, en todo caso, los principios básicos del sistema: El protagonismo de los interlocutores sociales y/o de las empresas y trabajadores en la gestión de la Formación Profesional Continua, su aplicación en todo el territorio nacional, la libertad de adscripción y desarrollo de la formación y la unidad de caja.

Todo lo anterior supone dar virtualidad a las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, así como en la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 1993 sobre acceso a la Formación Profesional Permanente.

Por ello las Organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de mantener el esfuerzo ya realizado en materia de formación continua, como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de las empresas del sector de la Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado,

suscriben este II Acuerdo Sectorial Estatal sobre Formación Continua en el ámbito de las Empresas de la Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado, al amparo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996, y como desarrollo del mismo en el referido ámbito.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza del Acuerdo.*

1. El presente Acuerdo Estatal de Formación Continua del Sector de Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado se suscribe para desarrollar el II Acuerdo Nacional de Formación Continua (en adelante II ANFC), firmado el 19 de diciembre de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997) por CEOE y CEPYME, por un lado, y las centrales sindicales UGT, CC.OO. y CIG, por otro.

2. Negociado en el marco del título III del Estatuto de los Trabajadores, el presente Acuerdo, al versar sobre la formación continua de los trabajadores, tendrá la naturaleza conferida por el artículo 83.3 de ese texto legal a los acuerdos sobre materias concretas.

3. El presente Acuerdo será de aplicación directa en los ámbitos territorial y funcional que lo delimitan, no necesitando ser insertado su contenido en los convenios colectivos de nivel inferior que se negocien en el sector.

4. El presente Acuerdo está dotado de eficacia personal general, quedando sujetas a su clausulado la totalidad de organizaciones sindicales, asociaciones empresariales y empresas incluidas en su ámbito funcional que promuevan planes y proyectos formativos en los términos previstos en el artículo 4.

Artículo 2. *Concepto de Formación Continua.*

1. A los efectos del presente 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 II ANFC, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

2. La Comisión Paritaria Sectorial podrá proponer la incorporación a este Acuerdo de otras acciones formativas que hayan sido establecidas por la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, prevista en el artículo 17 del II ANFC, o sean fruto de la experiencia acumulada en el sector.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional.

Artículo 4. *Ámbitos funcional y personal.*

Quedan sujetos al campo de aplicación de este Acuerdo todas las iniciativas formativas promovidas por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales con representatividad en el sector de fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado, así como por las empresas cuyas actividades productivas se ejerzan en éste, siempre que estén dirigidas al conjunto de los trabajadores asalariados, y a aquellos colectivos a los que se refiere la disposición adicional segunda del II ANFC, en concreto los trabajadores afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, los afiliados al Régimen Especial de Autónomos, los trabajadores a tiempo parcial (fijos discontinuos) en sus períodos de no ocupación, los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo y los acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado.

Federación Nacional Profesional de Artesanos del Calzado (Reparación y Medida-Ortopedia) y Asociaciones integradas, sitas en provincias y comunidades autónomas del Estado Español.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

1. El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente de su firma, sin perjuicio de que sus efectos se retrotraigan al día 1 de enero de 1997.

2. El Acuerdo durará hasta el 31 de diciembre del año 2000, fecha de su expiración sin necesidad de denuncia.

3. No obstante lo previsto en el apartado anterior, las partes podrán acordar de manera expresa la prórroga o prórrogas del mismo en los términos que se negocien. La prórroga del II ANFC producirá automáticamente la del presente Acuerdo.

Artículo 6. Reglas para la solución de los conflictos de concurrencia.

1. Al amparo de lo prevenido en el artículo 83.2 ET, en relación con el párrafo primero del artículo 84 de ese mismo texto legal, los supuestos de concurrencia del presente Acuerdo con otros instrumentos contractuales colectivos (acuerdos, convenios o pactos) de distinto ámbito se substanciarán aplicando las reglas establecidas en el presente artículo.

2. La concurrencia del presente Acuerdo con otros instrumentos contractuales de distinto ámbito, que estén en vigor o puedan negociarse en el futuro, se resolverá reconociendo a aquel primero preferencia aplicativa durante toda su vigencia.

3. Como consecuencia de lo estipulado en el apartado anterior, no resultarán aplicables los acuerdos adoptados en la negociación de ámbito territorial menor que contradigan el contenido del Acuerdo, o se separen de algún modo de él.

CAPÍTULO II

Iniciativas de formación

Artículo 7. Tipos de iniciativas de formación.

Son objeto del presente Acuerdo los Planes de Formación de Empresa, los Planes Agrupados, los Planes Sectoriales, las Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación y los Permisos Individuales de Formación.

1. Planes de Empresa. Son aquellos planes específicos promovidos por empresas que ocupan a 100 o más trabajadores, o por los grupos de empresas que cuenten con el mismo número mínimo de trabajadores. A los efectos de este Acuerdo se entiende por grupo de empresas aquéllos que consoliden balances, tengan una misma dirección efectiva común o estén formados por filiales de una misma empresa matriz.

2. Planes Agrupados. Son aquellos destinados a atender necesidades derivadas de la formación continua de un conjunto de empresas que agrupen, al menos, a 100 trabajadores o que, ocupando a más de 100, decida incorporar su plan de formación a un plan agrupado. Deberán ser promovidos por Organizaciones Empresariales y/o Sindicales representativas del sector. Se acreditará la representatividad de estas entidades, en virtud de su participación en la negociación colectiva, directamente o bien a través de las Organizaciones que las integran.

3. Planes Sectoriales. Son aquellos que, promovidos a iniciativa de cualquiera de las Organizaciones sindicales o empresariales representativas del sector, se refieran a ocupaciones o cualificaciones de interés común o general para los distintos subsectores del sector de fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado. Estos planes sectoriales seguirán, para su tramitación, el mismo procedimiento que los Planes Agrupados.

4. Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación. Son todas aquellas que contribuyan a la detección de necesidades formativas en los distintos ámbitos, a la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a los Planes de Formación, a la difusión de la Formación Continua y todas aquellas otras que mejoren la eficiencia del Sistema de Formación Continua.

Artículo 8. Requisitos de los planes de formación.

Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- A) Objetivos y contenidos del Plan de Formación y de las acciones formativas a desarrollar.
- B) Colectivo destinatario por categorías o grupos profesionales, y número de participantes.
- C) Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- D) Instrumentos de evaluación previstos.
- E) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos.
- F) Estimación del montante anual de la cuota de Formación Profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

CAPÍTULO III

Tramitación de los planes de formación

Artículo 9. Planes de formación de empresa.

Las empresas que deseen financiar con cargo a este Acuerdo su Plan de Formación deberán:

a) Someter el mismo a información de la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

A tal efecto la empresa facilitará la siguiente documentación:

Balances de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.

Orientaciones generales sobre el contenido del Plan Formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos ...).

Acciones formativas: Denominación y contenido.

Calendario de ejecución.

Colectivos por categorías/grupos profesionales a los que se dirija el Plan.

Medios pedagógicos y lugares de impartición.

Criterios de selección.

Coste estimado del Plan de Formación propuesto y subvención solicitada.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de quince días desde la recepción de toda la documentación anteriormente enumerada, transcurridos los cuales se entenderá cumplimentado el requisito.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del Plan de Formación se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la mediación de la Comisión Paritaria Sectorial, que se pronunciará únicamente sobre tales discrepancias.

b) Presentar el Plan de Formación, en el modelo de solicitud que se establezca, ante la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua. La propuesta de aprobación y financiación del Plan se realizará por esta Comisión previo informe de la Comisión Paritaria Sectorial.

c) Antes de iniciarse las Acciones Formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la empresa la lista de los participantes en las mismas, así como las posibles modificaciones en su fecha de inicio, lugar de impartición u horarios, en relación al Plan presentado inicialmente.

Asimismo, si la resolución recaída implicara modificaciones en el Plan de Formación, la empresa informará de éstas a la representación legal de los trabajadores.

Con periodicidad trimestral la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del Plan de Formación.

Igualmente la empresa, con carácter anual, informará a la Comisión Paritaria Sectorial en los términos en que ésta reglamentariamente disponga.

Artículo 10. Planes de formación agrupados.

a) Los planes agrupados habrán de presentarse para su aprobación, en el modelo de solicitud que se establezca, ante la Comisión Paritaria Sectorial.

La Comisión Paritaria Sectorial dará traslado de la propuesta de aprobación del Plan Agrupado a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, para su propuesta de financiación.

b) De las Acciones Formativas solicitadas se informará a la representación legal de los trabajadores de la empresa correspondiente.

En el caso de que la empresa tenga 100 o más trabajadores la información proporcionada incluirá:

El calendario de ejecución.

Los medios pedagógicos.

Los lugares de impartición.

Los colectivos a que se dirija el Plan.

Los criterios de selección de participantes.

Las modificaciones a que dé lugar en estos aspectos la resolución recaída.

De igual forma y previamente al inicio de las acciones, se facilitará la relación de trabajadores participantes.

c) La ejecución de las acciones aprobadas de conformidad con el procedimiento señalado serán desarrolladas bien directamente, bien mediante conciertos, por los titulares del correspondiente Plan Agrupado.

CAPÍTULO IV

Permisos individuales de formación

Artículo 11.

A los efectos previstos en este Acuerdo, las Organizaciones firmantes establecen un régimen de Permisos Individuales de Formación en los siguientes términos:

1. Ámbito objetivo.

Las acciones formativas para las cuales pueden solicitarse Permisos de Formación deberán:

- No estar incluidas en el Plan de Formación de la empresa o Agrupado.
- Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador y/o a su formación personal.
- Estar reconocidas por una titulación oficial.
- Quedan excluidas del Permiso de Formación las Acciones Formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.

2. Ámbito subjetivo.

Los trabajadores asalariados que deseen acceder a estas ayudas deberán:

- Tener una antigüedad de, al menos, un año en la empresa en la que actualmente presten sus servicios.
- Presentar por escrito ante la Dirección de la empresa la correspondiente solicitud de permiso con una antelación mínima de tres meses al inicio del disfrute de éste. En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, períodos de interrupción, duración ...) y lugar de impartición.

3. Resolución de solicitudes.

La empresa deberá resolver en el plazo de treinta días, a partir de la recepción de la solicitud que se le presente, con arreglo a lo estipulado en este artículo.

A fin de valorar tal solicitud, la empresa podrá tener en cuenta necesidades productivas y organizativas de la misma, para lo que recabará la opinión de la representación legal de los trabajadores, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la misma.

Tendrán prioridad para disfrutar el permiso de formación aquellos trabajadores ocupados que, cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente, no hayan participado en una acción formativa de las contempladas en este artículo en el plazo anterior de doce meses.

No obstante, los Convenios Colectivos podrán establecer los correspondientes porcentajes de afectación de la plantilla o de las categorías/grupos profesionales de la empresa.

En caso de denegación de la solicitud por parte de la empresa, aquélla habrá de ser motivada y se comunicará al trabajador.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las solicitudes recibidas y de su respuesta a la misma.

El Plan de Formación de Empresa, o en su caso el Agrupado, establecerá prioridades a efectos del disfrute de los Permisos de Formación, en los supuestos de concurrencia de solicitudes de tales permisos.

4. Autorizado el Permiso de Formación por la empresa el trabajador dirigirá su solicitud de financiación a la Comisión Paritaria Territorial correspondiente al ámbito de su centro de trabajo para su propuesta de resolución y financiación. De la solicitud se informará a la Comisión Paritaria Sectorial.

Si ésta se denegara, el trabajador podrá utilizar el Permiso de Formación sin remuneración, suspendiendo su contrato por el tiempo equivalente al del citado permiso.

5. El trabajador que haya disfrutado de un Permiso de Formación deberá, a la finalización del mismo, acreditar el grado de aprovechamiento obtenido mediante la correspondiente certificación.

La utilización del Permiso de Formación para fines distintos a los señalados se considerará como infracción al deber laboral de buena fe.

6. Duración del permiso retribuido de formación.

El permiso retribuido de formación tendrá una duración de doscientas horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

7. Remuneración.

El trabajador que disfrute de un permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto en este artículo, percibirá durante el mismo una cantidad igual a su salario, así como las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el periodo correspondiente. El salario estará constituido por el salario base, antigüedad y complementos fijos, en función de lo recogido en el correspondiente Convenio Colectivo.

Dicha cantidad, así como las cotizaciones devengadas por el trabajador y la empresa durante el periodo correspondiente, serán financiadas a través de la Comisión Paritaria Territorial correspondiente.

CAPÍTULO V

Órganos de gestión

Artículo 12. *Comisión Paritaria Sectorial.*

1. Constitución. Se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial de Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado compuesta por cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales y cuatro representantes de las Organizaciones Empresariales firmantes de este Acuerdo.

2. Reglamento. La Comisión aprobará su propio Reglamento de funcionamiento, que preverá la existencia de una Comisión Permanente, con las funciones que el propio Reglamento le asigne.

3. Funciones. La Comisión Paritaria Sectorial tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de este Acuerdo.
- Establecer criterios orientativos para la elaboración de los Planes de Formación del Sector, tanto de Empresa como Agrupados, que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:

Prioridades con respecto a las iniciativas de formación continua a desarrollar.

Orientación respecto a los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones.

Elaboración de un censo de los centros disponibles para impartir la formación, ya sean propios, públicos, privados o asociados.

Régimen de los Permisos Individuales de Formación.

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 los efectos de determinar los niveles de certificación de la Formación Continua en el sector.

c) Recomendar a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua prioridades respecto a la financiación de los planes subsectoriales de formación atendiendo a criterios de proporcionalidad, volumen de empleo, aportación a la Seguridad Social y nivel medio de cualificación de las personas ocupadas en los distintos ámbitos.

d) Acordar las propuestas de aprobación de los Planes Agrupados, así como las Medidas Complementarias y de Acompañamiento que afecten a más de una Comunidad Autónoma, siempre en el ámbito del sector de Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado, y elevarlas posteriormente para su propuesta de financiación a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

e) Emitir informes sobre los Planes de Empresa del Sector y elevarlos para su propuesta de aprobación y financiación a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

f) Resolver las incidencias y discrepancias surgidas en los Planes de Formación contemplados en este Acuerdo, incluyendo las decisiones sobre la legitimación de las entidades que promuevan cada Plan Agrupado, conforme al artículo 9 del II ANFC.

g) Colaborar con la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua en el seguimiento de la ejecución de las iniciativas de formación aprobadas en este sector.

h) Ejecutar los acuerdos y resoluciones de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

i) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos

Sociales como en el Ministerio de Educación y Cultura, y especialmente los estudios sectoriales que sobre formación profesional hayan podido elaborarse.

j) Estimular la realización de estudios subsectoriales para el análisis y la definición de las necesidades de cualificación de cada subsector como mejor forma de adaptar la formación profesional a la realidad de las empresas y de los subsectores.

k) Fomentar iniciativas para la realización de planes sectoriales de interés común para todas las empresas de los sectores afectados.

l) Formular propuestas en relación al establecimiento de niveles de formación continua para su certificación en correspondencia con el Sistema Nacional de Cualificaciones.

m) Aprobar su Reglamento de funcionamiento.

n) Realizar una Memoria anual de la aplicación de este Acuerdo.

ñ) Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.

CAPÍTULO VI

Infracciones y sanciones

Artículo 13. *Infracciones y sanciones.*

Las infracciones y sanciones derivadas de la aplicación de este Acuerdo serán objeto de tratamiento de conformidad con lo establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, así como en la normativa específica que se apruebe al efecto.

Disposición adicional primera.

Las decisiones que adopte la Comisión Paritaria relativas al establecimiento de criterios orientativos para la elaboración de los Planes de Formación del Sector, a que se refiere el artículo 12.3.b) anterior, se trasladarán a las partes firmantes del presente Acuerdo para su posterior tramitación y aprobación conforme al artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. El Acuerdo complementario así suscrito tendrá la misma eficacia y vigencia que el presente, a cuyo fin se remitirá a la autoridad laboral para su aplicación.

Disposición final.

En todo lo no previsto en este Acuerdo, se estará a lo que disponga el II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996, y las decisiones tanto de la Comisión Mixta Estatal de dicho Acuerdo como de la Comisión Tripartita de Formación Continua.

14913 *RESOLUCIÓN de 12 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de Estaciones de Servicio.*

Visto el contenido del Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de Estaciones de Servicio suscrito el día 27 de mayo de 1997, en desarrollo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» 1 de febrero de 1997), acuerdo que ha sido alcanzado, de una parte, por la Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio y Asociación de Gestores de Estaciones de Servicio y, de otra parte, por las centrales sindicales UGT y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de Estaciones de Servicio en el correspondiente Registro de este centro directivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA PARA EL SECTOR DE ESTACIONES DE SERVICIO

Exposición de motivos

La formación profesional continua ha venido siendo objeto de constante preocupación por las organizaciones sindicales y empresariales, tanto con carácter general como en el sector de estaciones de servicio.

Al finalizar la vigencia del I Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el ámbito de estaciones de servicio, las organizaciones firmantes consideran que han venido contribuyendo decisivamente a que la formación sea un aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social, y de la mejora de la cualificación de los trabajadores y de las trabajadoras.

Pese a las dificultades que implicaba la tarea de poner en marcha un nuevo sistema de formación continua de gestión paritaria en el sector de estaciones de servicio, los resultados obtenidos animan a continuar en este esfuerzo. La formación continua es hoy una realidad consolidada y extendida en este sector, sus empresas y sus trabajadores y trabajadoras, tarea en la que ha desarrollado un papel trascendente la Fundación para la Formación Continua-FORCEM.

La formación profesional continua constituye un valor estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en el estamo inmersos. El futuro de nuestro sistema productivo depende, en gran parte, de las cualificaciones de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios y por ello la formación profesional de calidad constituye una verdadera inversión.

En el sector de estaciones de servicio la formación profesional continua tiene una notable importancia. La intensidad y velocidad de los cambios tecnológicos y la exigencia de mantener un alto nivel de eficacia organizativa y de gestión empresarial hacen necesario potenciar la cualificación continua de los trabajadores para conseguir reducciones de coste, que redunden en aumentos de competitividad, facilitar un servicio óptimo en calidad al cliente y prestar la debida atención al medio ambiente.

Por otra parte, el nuevo Acuerdo contempla una de las aspiraciones que en el anterior no pudo satisfacerse, la incorporación de determinados colectivos que entonces quedaron excluidos, de forma que ahora queden cubiertas las necesidades formativas de todos los trabajadores.

El nuevo Acuerdo alcanzado se enfoca, pues, desde una visión amplia de la formación continua de la población ocupada como factor de integración y cohesión social, y como instrumento que refuerza la competitividad de las empresas, orientándose fundamentalmente, a potenciar la calidad de las acciones formativas. Para ello, la formación continua debe cumplir las siguientes funciones:

Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.

Una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación.

Una función preventiva para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización del mercado interior y para superar las dificultades que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica.

La mejora de la gestión constituye otro de los objetivos de este nuevo Acuerdo, manteniendo e impulsando, en todo caso, los principios básicos del sistema: el protagonismo de los interlocutores sociales y/o de las empresas y trabajadores en la gestión de la formación profesional continua, su aplicación en todo el territorio nacional, la libertad de adscripción y desarrollo de la formación y la unidad de caja.

Todo lo anterior supone dar virtualidad a las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, así como en la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 1993 sobre acceso a la formación profesional permanente.

Por ello las organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de mantener el esfuerzo ya realizado en materia de formación continua, como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de las empresas del sector, suscriben este II Acuerdo Sectorial Estatal sobre Formación Continua en el ámbito de las empresas de estaciones de servicio, al amparo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996, y como desarrollo del mismo en el referido ámbito.