

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 de Medidas Complementarias y de Acompañamiento sea cual sea su ámbito territorial y siempre en el Sector Agrario, Forestal y Pecuario, 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.

j) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, como en el Ministerio de Educación y Cultura, así como, el Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación y, especialmente, los Estudios Sectoriales que sobre Formación Profesional hayan podido elaborarse.

k) 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.

l) Fomentar iniciativas para la realización de Planes Sectoriales de interés común para todas las empresas de los sectores afectados.

ll) 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 13.3.b) anterior, se trasladará 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 a las decisiones tanto de la Comisión Mixta Estatal de dicho Acuerdo como de la Comisión Tripartita de Formación Continua.

Las partes firmantes remitirán el presente Acuerdo a la Autoridad Laboral competente para su registro y publicación. Igualmente, lo remitirá a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua a los efectos oportunos.

13451 RESOLUCIÓN de 3 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de la Industria de Mataderos de Aves y Conejos y el Reglamento de la Comisión Paritaria Sectorial.

Visto el texto del I Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de la Industria de Mataderos de Aves y Conejos y el Reglamento de la Comisión Paritaria Sectorial, que viene a desarrollar el II Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), acuerdo que ha sido alcanzado el día 25 de abril de 1997, de una parte, por la Federación de Mataderos de Aves y Conejos de España -FAMACE (Amaco-Madecum) y la Asociación Nacional de Productos de Pollos -ANPP- 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 90, apartado 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 I Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de la Industria de Mataderos de Aves y Conejos y el Reglamento de la Comisión Paritaria Sectorial.

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

Madrid, 3 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I ACUERDO ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA PARA EL SECTOR DE LA INDUSTRIA DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

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 Mataderos de Aves y Conejos.

Al finalizar la vigencia del I Acuerdo Estatal de Formación Continua, las organizaciones firmantes consideran que ha venido contribuyendo decisivamente a que la Formación sea un aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social, 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, los resultados obtenidos animan a continuar en este esfuerzo. La Formación Continua es hoy una realidad 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, FORMCEM.

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 fuerza 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 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.

Ante la necesidad contrastada de mantener el esfuerzo en Formación Continua en el Sector de Mataderos de Aves y Conejos, que engloba aproximadamente a unos 12.000 trabajadores, y de que esta formación sea cada vez más específica del Sector, las organizaciones empresariales FAMACE y ANPP y las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, en virtud de los acuerdos adoptados por la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de ámbito estatal para la industria de Mataderos de Aves y Conejos, recogidos en el acta de acuerdo final del día 8 de octubre de 1996, acuerdan suscribir este I Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de la Industria de Mataderos de Aves y Conejos, al amparo de II Acuerdo Nacional para la 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 Mataderos de Aves y Conejos 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.º

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 por las asociaciones empresariales con representatividad en el Sector de Mataderos de Aves y Conejos, 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 su período de suspensión de empleo por expediente autorizado.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

1. El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación, 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 del Estatuto de los Trabajadores, 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 que puedan negociarse en el futuro, se resolverá reconociendo a aquél 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 aquellos que consoliden balances, tengan una misma dirección efectiva común o estén formados por filiales de una misma empresa matriz.

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 integren.

3. 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 tipo 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, denominaciones de cursos, etc.).

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 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 posterioridad 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 previo 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 cofinanciador 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 permiso de formación, deberán:

- a) No estar incluidas en el Plan de Formación de la empresa o Agrupado.
- b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador y/o a su formación personal.
- c) Estar reconocidas por una titulación oficial.
- d) 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:

- a) Tener una antigüedad de, al menos, un año en la empresa en la que actualmente presten sus servicios.
- b) 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, periodos 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, aquella 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 período 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 período 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 Estatal de Mataderos de Aves y Conejos, 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:

- a) Velar por el cumplimiento de este Acuerdo.
- b) 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 colectivo 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 Mataderos de Aves y Conejos, 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 sectoriales para el análisis y la definición de las necesidades de cualificación como mejor forma de adaptar la formación profesional a la realidad de las empresas.

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.

ll) Aprobar su Reglamento de funcionamiento.

m) Realizar una memoria anual de la aplicación de este Acuerdo.

n) 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 13.3,b) anterior, se trasladará 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.

Las partes firmantes remitirán el presente Acuerdo a la autoridad laboral competente para su registro y publicación. Igualmente, lo remitirán a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua a los efectos oportunos.

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE LAS INDUSTRIAS DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

1. La Comisión Paritaria Sectorial de las Industrias de Mataderos de Aves y Conejos (CPSMAC) ejercerá las competencias y funciones asignadas en el I Acuerdo Nacional de Formación Continua en el Sector de Mataderos de Aves y Conejos, de conformidad con su propio texto y con las disposiciones contenidas en este Reglamento.

2. La CPSMAC es la gestora del I Acuerdo Nacional de Formación Continua en el Sector de las Industrias de Mataderos de Aves y Conejos y su ámbito de competencia será la totalidad del territorio español de conformidad con el capítulo I del citado acuerdo.

3. Las competencias de la CPSMAC serán las contempladas en el artículo 12 del Acuerdo Nacional de Formación Continua en el Sector de Mataderos de Aves y Conejos.

4. La CPSMAC tendrá su sede, a todos los efectos, en los locales de la Fundación para la Formación Continua —FORCEM—, calle Arturo Soria, números 126 y 128, de Madrid.

5. La CPSMAC estará compuesta por ocho vocales, cuatro representantes de las organizaciones sindicales, dos por parte de UGT y dos por parte de CC.OO., ostentando cada central el 59 por 100 de la representación sindical y cuatro representantes de las organizaciones empresariales, dos por FAMACE, que ostentará un 51 por 100 de la representación empresarial, y dos por ANPP, que ostentará un 49 por 100 de la representación empresarial.

Para el desarrollo de sus funciones, la CPSMAC designará un Presidente, un Secretario y una Comisión Permanente.

Los cargos de Presidente y Secretario serán ostentados con alternancia anual, por la parte sindical y la parte patronal respectivamente, y coincidirán con los miembros de la Comisión Permanente.

6. Del Presidente.—Corresponde al Presidente:

- a) La representación formal de la CPSAB.
- b) Presidir las reuniones de la CPSAB y de la Comisión Permanente.
- c) Firmar las actas y certificaciones de los acuerdos que se adopten por la Comisión.
- d) Cualesquiera otras que lleve aparejada su condición de Presidente y aquéllas que puedan serle atribuidas por la Comisión Paritaria mediante oportuno acuerdo.

7. De la Secretaria.—Corresponde al Secretario:

- a) Convocar las reuniones de la CPSAB.
- b) Preparar las reuniones de la Comisión.
- c) Suscribir las actas de cada una de las reuniones con el visto bueno del Presidente. Las actas se someterán a aprobación de la Comisión en la reunión siguiente a la que el acta da fe.
- d) Custodiar la documentación de la Comisión, así como de los expedientes tramitados o que se encuentran en tramitación.
- e) Llevar el registro correspondiente a dichos expedientes.
- f) Expedir los certificados que le sean solicitados.
- g) Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere.

8. De la Comisión Permanente.—Corresponde a la Comisión Permanente:

- a) Informar a la Comisión de los Planes de Formación presentados para su discusión, aprobación y/o tramitación. Así como de los casos en que se requiera del arbitraje de la CPSAB.
- b) Mantener la comunicación con la Comisión Mixta Estatal (CME) sobre los expedientes a ella presentados por la CPSAB y su resolución.
- c) Establecer los procedimientos administrativos necesarios para la presentación, gestión y liquidación de los planes de formación.
- d) Realizar la difusión del acuerdo entre los beneficiarios para su conocimiento, promoción y correcta utilización.
- e) Realizar todas aquellas tareas encomendadas por la Comisión Paritaria Sectorial para el cumplimiento de sus funciones.

9. De los vocales.—Corresponde a los vocales:

- a) Asistir a las reuniones.
- b) Ejercer su derecho al voto en los acuerdos que se sometan a la Comisión cuando así resulte necesario.
- c) Formular propuestas y emitir cuantas opiniones estimen necesarias.
- d) Participar en los debates de la Comisión.
- e) Estar puntualmente informado de cuantas cuestiones sean de la competencia de la Comisión.
- f) Formular ruegos y preguntas.

10. La CPSMAC será convocada, a iniciativa del Presidente, por la Secretaría o a la instancia de cualquiera de las organizaciones representadas en la Comisión, con la antelación suficiente que requieran las cuestiones a tratar.

La convocatoria se hará mediante citación cursada al efecto por el medio más rápido y eficaz de que se disponga al hacer la convocatoria, incluyendo el orden del día, así como la documentación e información precisa para el desarrollo de la reunión.

11. Se considera válidamente constituido cuando concurren vocales de la representación empresarial y de la representación sindical, cualquiera que sea.

A efectos de votación las distintas Organizaciones representadas ostentarán el número de votos que a continuación se relacionan, independientemente de los vocales asistentes en la reunión:

FAMACE: Tres

ANPP: Uno.

UGT: Dos.

CC.OO.: Dos.

12. Los acuerdos adoptados por la Comisión los ejecutará la propia Comisión a través de la Comisión Permanente en la forma que resulte más adecuada a los fines que se persigan, disponiendo de los medios necesarios, tanto humanos como materiales y económicos.

13452 RESOLUCIÓN de 6 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 Profesional Continua en el Sector de Peluquería, Salones de Belleza, Sauna, Gimnasios y Afines.

Visto el contenido del II Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el Sector de Peluquería, Salones de Belleza, Sauna, Gimnasios y Afines, que desarrolla el II Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), acuerdo que ha sido alcanzado, de una parte, por la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores y la Federación Estatal de Actividades Diversas de Comisiones Obreras (CCOO), y, de otra parte, por la Federación Española de Peluqueros de Señoras y la Asociación Nacional de Empresas de Peluquerías de Caballeros, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el 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 Profesional Continua en el Sector de Peluquería, Salones de Belleza, Sauna, Gimnasios y Afines en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 6 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II ACUERDO NACIONAL SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA EN EL SECTOR DE PELUQUERÍA, SALONES DE BELLEZA, SAUNA, GIMNASIOS Y AFINES

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La formación profesional, en su conjunto, ha sido objeto constante de preocupación de los interlocutores sociales en el marco del diálogo social.

Al finalizar la vigencia del I Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector de Peluquería, Salones de Belleza, Sauna, Gimnasios y Afines, las organizaciones firmantes del mismo consideran que éste ha contribuido, 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, en todo el Estado, un nuevo sistema de formación continua, de gestión paritaria, los resultados obtenidos animan a continuar en este esfuerzo. La formación continua es hoy, en nuestro país, una realidad consolidada y extendida entre los diversos sectores económicos, sus empresas y trabajadores, tarea en la que han desarrollado un papel trascendente la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) y la Comisión Paritaria.

El presente Acuerdo sobre Formación Continua, manteniendo su vinculación a la negociación colectiva, y, por tanto, su articulación sectorial, pretende incardinar a esta formación como una parte esencial de la formación profesional coordinando el desarrollo con la formación reglada y la ocupacional. Se da, así, continuidad al esfuerzo realizado y se optimizan los recursos invertidos y las experiencias recogidas en los últimos años.

Por otra parte, el nuevo Acuerdo contempla una de las aspiraciones que el anterior no pudo satisfacer, 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, y debe incluir la 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.