

Tabla de plus de antigüedad 1993

Provisional para IPC-93 (previsto) de 4,5 por 100 y aumento de 1,75 puntos (total = 6,25)

(Vigencia desde 1-1-1993 hasta el 31-12-93)

Años cumplidos	Importe — 14
3	1.052
4	2.098
5	3.147
6	4.198
7	5.246
8	6.294
9	6.996
10	7.869
11	8.742
12	9.616
13	10.489
14	11.362
15	12.236

23079 *RESOLUCION de 12 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Pascal, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Empresa «Pascal, Sociedad Anónima», número de código 9008352, que fue suscrito con fecha 1 de julio de 1993, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por la Delegada de Personal, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 12 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE «PASCAL, S. A.»**TITULO PRIMERO****Disposiciones generales****SUJETOS Y ÁMBITO**

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo (CC., en adelante), es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Quedarán afectados por el presente CC., todos los centros de trabajo de la Sociedad «Pascal, Sociedad Anónima», ya se consideren estables o móviles.

Los interlocutores manifiestan su voluntad de mantener unas relaciones abiertas e intensas, desde un espíritu de consideración mutua, confianza recíproca y colaboración.

Art. 2.º El presente CC., afecta a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en los centros indicados en el artículo anterior.

A los trabajadores que tengan concertados contratos especiales de trabajo, según el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores, les será aplicable de modo supletorio lo establecido en el presente CC.

La Empresa manifiesta su voluntad de dar equidad a las mejoras establecidas en este Convenio, de tal modo que constituyan la contraprestación justa de aportaciones productivas.

Art. 3.º El presente CC. entrará en vigor el día siguiente al de su firma entre las partes negociadoras, sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

El presente Convenio tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1994. No obstante, a partir del 1 de enero de 1994 se negociará la revisión salarial para dicho año, así como cuantas cuestiones se vean alteradas por la aparición de normas legales o circunstancias no previstas por la Empresa en el momento de la conclusión del mismo.

Art. 4.º Las condiciones pactadas en este CC. forman un todo indivisible.

En ningún caso la aplicación del presente CC. supondrá una reducción de la remuneración total, global, que perciba el personal a su entrada en vigor, por lo que, respecto a las situaciones personales, que en cómputo anual y en su conjunto, sean superiores a las establecidas en el presente CC. serán respetadas como condición más beneficiosa, sin que sea posible acogerse parcialmente a una u otra regulación.

Las mejoras económicas pactadas absorben y compensan las que puedan establecerse por disposición legal durante la vigencia del mismo.

Art. 5.º El presente CC., se prorrogará de año en año, una vez finalizado su primer período de vigencia, es decir, el 31 de diciembre de 1994, a no ser que con anterioridad y con dos meses de antelación al término previsto en el artículo 3.º o al término de cualquiera de sus prórrogas, sea denunciado expresamente por cualquiera de las partes negociadoras.

Art. 6.º La organización del trabajo, así como la determinación de los Centros de Trabajo, grupos, sectores, departamentos y servicios que se estimen competentes, será facultad exclusiva, excluyente y responsabilidad de la Dirección de «Pascal, Sociedad Anónima».

No obstante, dentro del espíritu de compromiso mutuo de confianza diseñado por la Empresa, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados de los cambios estructurales de la Empresa, pudiendo sugerir y emitir informes con cuantas ideas consideren beneficiosas para la organización de la Empresa.

TITULO II**Del personal****PUESTOS DE TRABAJO**

Art. 7.º Para racionalizar la plantilla, se establecen, por el momento, diversos tipos de puestos de trabajo, los cuales se agrupan en niveles de cualificación y responsabilidad:

Nivel A: Director general.

Nivel B: Directores.

Nivel C: Técnicos.

Nivel D: Técnicos ayudantes.

Nivel E: Oficiales.

Nivel F: Auxiliares.

Nivel G: Ayudantes de servicios varios.

Art. 8.º Dado el dinamismo en los requerimientos de producción, los superiores jerárquicos podrán pedir a los trabajadores que realicen labores no previstas en este momento o asociadas a las mencionadas.

Tanto los tipos de puesto como los niveles expresados en el artículo 7.º, pueden ser incrementados por decisión de la Dirección, la cual informará de manera antecedente al personal, bien de manera directa o a través del delegado de personal.

Art. 9.º Podrá establecerse un período de prueba que no podrá exceder del siguiente:

Grupos B y C: Tres meses.

Grupos D, E y F: Un mes.

Grupo G: Quince días.

Durante este período el trabajador tendrá los derechos correspondientes a su clasificación, excepto los de extinción de contrato de trabajo, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin lugar a indemnización, salvo las correspondientes retribuciones por el trabajo realizado.

En la valoración de este período se tendrá en cuenta el espíritu de mutua confianza.

Transcurrido el período de prueba el trabajador que lo supere satisfactoriamente adquirirá la condición que proceda según la naturaleza de su contrato.

Art. 10. El trabajador podrá solicitar su baja definitiva en la Empresa, notificándola por escrito, con quince días de antelación a la fecha fijada para la extinción del contrato. La Empresa deberá notificarlo, por su parte, con quince días de antelación en caso de contratación temporal.

Art. 11. La Empresa se obliga a dar efectividad a la promoción en el trabajo. Este derecho se hará compatible con los objetivos de optimi-

zación en la producción, y de rentabilidad económica, así como a las preferencias de los trabajadores. Se entiende que la promoción tiene como dimensiones principales:

La económica.

La proyección de una cualificación cada vez más intensa y completa.

El desarrollo de esta cualificación.

La participación en la decisión y responsabilidad dentro de la Empresa, incluyendo la autonomía en el trabajo.

La posibilidad de realizarse humanamente en el trabajo y la contribución a tal realización. Así como las condiciones que contribuyen a la satisfacción en el trabajo.

La Dirección planificará, en relación con cada uno de los trabajadores, el avance de una o más de estas dimensiones con un horizonte anual. También se considerará el progreso en la productividad, en cuanto trapartida de la promoción, y medio para hacerla posible y rápida.

Art. 12. En el cambio de un nivel a otro, los ascensos se ajustarán al régimen siguiente:

A) Los puestos de trabajo, que por sus exigencias de formación o responsabilidad, impliquen funciones de mando o confianza, serán de libre designación por la Dirección de la Empresa.

B) Los demás puestos de trabajo se cubrirán entre los trabajadores del nivel inferior al vacante, aunque fueran de distinto grupo profesional, a propuesta del superior competente, mediante una valoración de méritos efectuados por la Empresa, y en base a un sistema de cómputo de los mismos, de carácter objetivo, teniendo en cuenta los siguientes criterios: cualificación y experiencia profesional, titulación adecuada, cursos de formación adecuada, expediente laboral, nivel profesional, calificación en pruebas de exámenes y aptitudes, antigüedad y méritos.

Art. 13. El trabajador que realice funciones de nivel superior a las que correspondan al nivel profesional que tuviese reconocido, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. La Dirección dará cuenta a los representantes de los trabajadores de estas reclamaciones.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del delegado de personal o de los delegados de personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando desempeñen funciones de nivel superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el nivel asignado y la función que efectivamente realice.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, el trabajador será ascendido a los tres años de haberse producido la circunstancia descrita en el párrafo precedente, y haya venido realizando aquella función ininterrumpidamente, durante dicho período de tiempo.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisará destinar a un trabajador a las tareas correspondientes a nivel inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional, y comunicándolo al delegado de personal.

Art. 14. La movilidad del personal acogido al presente Convenio, siempre que no suponga una modificación sustancial del contrato de trabajo, quedará a la libre discrecionalidad de la Empresa, pero respetando siempre los derechos económicos y sociales del trabajador de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta la polivalencia de las funciones designadas en los niveles establecidos en el presente CC.

Art. 15. En cuanto a la movilidad geográfica se atenderá a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

TITULO III

Jornada, vacaciones, descansos, permisos y excedencias

Art. 16. La jornada de trabajo, para todo el personal durante la vigencia del CC., será de treinta y nueve horas semanales, de carácter efectivo, de lunes a sábado inclusive.

Se confeccionará un calendario anual laboral aplicable a cada centro de trabajo en función de los días festivos de carácter oficial, teniendo en cuenta la distribución del descanso semanal establecido en la ley.

La Dirección de la Empresa, combinando en lo posible los deseos del personal y las necesidades de producción, fijará los horarios conforme a lo establecido en la ley vigente.

La jornada puede ser continuada o partida. El personal tendrá un descanso para bocadillo de quince minutos. Además el personal que realice

jornada continuada podrá disponer de hasta cuarenta y cinco minutos para comida, que no se computarán como jornada laboral a ningún efecto.

Teniendo en cuenta las características del trabajo a desempeñar en «Pascal», la Empresa podrá exigir una prestación de trabajo continuada durante ciertos períodos de tiempo, anunciados previamente al personal. En este caso el trabajador que vea modificada su jornada percibirá, durante el tiempo que dure esta circunstancia, las dietas correspondientes establecidas en el presente Convenio.

Cuando las necesidades de la Empresa requieran dedicación parcial a la misma, ésta se regulará según los acuerdos entre trabajador y Empresa.

Cuando el trabajador realice trabajos en sábados por la mañana siendo su jornada partida percibirá el complemento establecido en el presente Convenio. Si además se realiza trabajos en sábado por la tarde, el trabajador que los realice tendrá derecho al complemento de sábado y derecho al descanso de medio día del lunes siguiente al sábado trabajado completo.

Cuando «Pascal» deba realizar trabajos en días festivos, sus trabajadores decidirán voluntariamente si prestan sus servicios, recibiendo el plus correspondiente, además del descanso compensatorio.

Art. 17. Atendiendo en lo posible las conveniencias del personal y respetando siempre la jornada máxima, los horarios de trabajo del profesorado y personal no docente estarán subordinados a las necesidades docentes y de investigación y, en consecuencia, podrán ser revisados para ajustarlos a los planes que establezca la Empresa según los cursos organizados y según la coordinación de clases y planes de estudio en cuestión, atendiendo al número de alumnos, aulas, seminarios y laboratorios disponibles.

Esta facultad no supondrá, en ningún caso, una modificación permanente de los horarios de trabajo fijados, que volverán a su situación normal cuando cesen las circunstancias que dieron lugar a su ajuste. Cuando éste se mantenga durante más de cuatro meses en un año y nueve en dos años consecutivos, deberá o negociarse un nuevo convenio que prevea estas circunstancias o solicitar expediente de modificación de condiciones de trabajo.

Art. 18. Todos los trabajadores al servicio de «Pascal» disfrutarán de treinta y tres días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior al de reincorporación al trabajo.

De acuerdo con el delegado de personal se establecerá un régimen general de vacaciones que, una vez publicado en el tablón de anuncios, sólo podrá ser modificado por acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado por la modificación.

Art. 19. Los trabajadores de «Pascal» tendrán los permisos, licencias y retribuciones por tales conceptos, establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Además, la Empresa concederá dos días de licencia, en un año, para cada trabajador, retribuidas, para que lo dediquen a asuntos propios, en la fecha que, a solicitud del trabajador, sea posible, atendiendo las necesidades de producción de «Pascal».

La excedencia se concederá teniendo por lo menos un año de antigüedad y por un período de entre dos y cinco años.

El servicio militar supondrá la suspensión del contrato de trabajo hasta un mes después de su finalización, debiendo reincorporarse el trabajador después de transcurrido este mes desde el licenciamiento. Dicho tiempo no se computará a efectos de antigüedad.

TITULO IV

Formación, promoción, derechos de autor y competencia desleal

Art. 20. La Dirección y la representación del personal asumen el papel que la formación tiene en una Empresa con los objetivos de «Pascal». En consecuencia, están dispuestos y se comprometen a diseñar y poner en marcha programas de formación que sepan adecuar la potenciación de las capacidades, habilidades y recursos humanos con el funcionamiento de una organización ágil, flexible y eficaz. Todo ello con la finalidad de alcanzar un grado tal de calidad de servicio que asegure una fuerte posición competitiva de la Empresa en el sector empresarial.

A estos efectos, la Empresa promoverá e impulsará los planes de acción formativa, con sus correspondientes presupuestos, en los que indicará las necesidades de formación y la oferta a sus empleados para que realicen los cursos y prácticas correspondientes.

Ambas partes pondrán en marcha los procedimientos necesarios para obtener las subvenciones a la formación que se consideren oportunas.

Art. 21. El secreto profesional deberá guardarse mediante discreción absoluta en cuanto afecta a las actividades propias de la Empresa, procesos de ejecución, instalaciones, proyectos de estudio, contratos, contabilidad,

precios, costos y toda clase de documentos, así como cualquier otra información que por el propio trabajo se llegue a conocer.

Art. 22. Se podrá pactar individualmente la plena, total y exclusiva dedicación a «Pascal», por medio de una percepción o complemento salarial, excepto el personal adscrito al nivel de Director, cuya retribución por dedicación exclusiva está incluida en su salario.

Art. 23. Las invenciones realizadas por los trabajadores, bajo el cumplimiento de su contrato de trabajo, serán de la Empresa, tanto si el invento es individual o ha sido desarrollado en conjunto por varios trabajadores y siempre que el objeto sea propio de la actividad empresarial de «Pascal».

Siempre que el invento haya tenido lugar por los conocimientos aportados por la Empresa o por los medios técnicos puestos a disposición del inventor por «Pascal, Sociedad Anónima», el resultado de su actividad será titularidad de «Pascal, Sociedad Anónima».

Art. 24. «Pascal, Sociedad Anónima» podrá prohibir la publicación de obras y conocimientos adquiridos en «Pascal, Sociedad Anónima», por sus trabajadores, en revistas y publicaciones ajenas a su titularidad.

TITULO V

Retribuciones

Art. 25. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este CC. son las establecidas en las tablas salariales y en el articulado del mismo. Serán abonadas por meses vencidos, dentro de los tres primeros días del mes siguiente y se entenderán brutas en todo caso, practicándose los descuentos correspondientes por razón de impuestos y Seguridad Social y cualquier otra cantidad legalmente deducible.

Art. 26. Las percepciones económicas del personal afectado por el presente Convenio están compuestas de retribuciones básicas y complementarias:

1.º Retribuciones básicas:

A) Sueldo: El sueldo mensual para cada uno de los niveles es el que se fija en el anexo de tablas salariales.

B) Antigüedad: Por cada trienio vencido el trabajador tendrá derecho a la percepción que se establece en el anexo de tablas salariales.

2.º Retribuciones complementarias:

A) Pagas extraordinarias: Se incluyen en la retribución mensual.

B) Complemento de ayuda familiar, percibiéndose 2.000 pesetas mensuales por hijo y 4.000 pesetas si tuviera deficiencias físicas o psíquicas.

C) Otros complementos: a) Trabajos en sábados y domingos, que se percibirán según la cuantía establecida en las tablas salariales.

Art. 27. Las dietas y gastos que compensen los que tenga que asumir el trabajador será completa o media, atendiendo a la jornada dedicada a los asuntos empresariales.

Las cantidades establecidas en la tabla salarial, se consideran máximas y sin necesidad de justificación del gasto. Si el trabajador incide en mayores gastos que los cubiertos con la dieta, el exceso sólo le será restituido previa justificación y razonabilidad de las facturas presentadas.

TITULO VI

Faltas, sanciones, infracciones

Art. 28. Para el personal afectado por este Convenio, se establecen tres tipos de faltas: Leves, graves y muy graves.

Son faltas leves: Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.

Dar por concluida la jornada con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes.

Negligencia en la entrega de documentación en las fechas acordadas, en el control de asistencia y tratamiento de clientes.

Son faltas graves: Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

Una falta injustificada de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.

No ajustarse a las programaciones anuales acordadas.

Mostrar reiteradamente pasividad y desinterés con los clientes en lo concerniente a la información de las materias o en la formación edu-

cativa, a pesar de las observaciones que, por escrito, se hubiesen hecho al efecto.

Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro, que menosprecien ante cualquier persona la imagen de un trabajador o educador.

Faltar gravemente a la persona del cliente, alumno o a sus familiares.

La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

Son faltas muy graves: Diez o más faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en el plazo de treinta días.

El abandono injustificado y reiterado de las funciones encomendadas.

Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de «Pascal, Sociedad Anónima».

El grave incumplimiento de las obligaciones contractuales y educativas, de acuerdo con la legislación vigente.

La reincidencia en falta grave, si se cometiere dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Art. 29. Las sanciones serán:

Por faltas leves: Amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: Amonestación por escrito, con conocimiento de los delegados de personal. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.

Despido.

En ambos casos, con previa comunicación al/los delegados o Comité de Empresa si lo hubiere.

CAPITULO VII

Representación de los trabajadores

Art. 30. La representación de los trabajadores en «Pascal» corresponde a un delegado de personal, que será elegido conforme a las normas legales y tendrá las competencias y garantías establecidas en la legislación vigente y representará a la totalidad de los trabajadores de «Pascal, Sociedad Anónima», independientemente del centro de trabajo donde preste sus servicios.

CAPITULO VIII

Exclusión e interpretación

Art. 31. El presente Convenio excluye cualquier otro que pueda pactarse entre organizaciones representativas, siendo el único aplicable a la Empresa, incluso, el presente Convenio excluye la aplicación de cualquier ordenanza de trabajo, debido a la peculiaridad del objeto y trabajo desarrollado en «Pascal», por lo que será aplicable directamente, en lo no previsto en él, el Estatuto de los Trabajadores y legislación de desarrollo.

Art. 32. La interpretación del presente Convenio se someterá previamente a cualquier conflicto, a una Comisión Paritaria, formada por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores, elegidos al efecto a instancia del que solicite o se plantee la cuestión de interpretación.

Tablas salariales

Niveles	Puesto	Sueldo bruto - Pesetas	Retribución mensual - Pesetas
B	Director funcional	4.000.000	333.333
C	Técnicos	3.000.000	250.000
D	Técnicos ayudantes	2.200.000	183.333
E	Oficiales	1.750.000	145.833
F	Auxiliares	1.300.000	108.333
G	Ayudante servicios varios	1.000.000	83.333

ANEXO

1. Las pagas extraordinarias se incluyen en la retribución mensual.
2. Se establece en 4.000 pesetas el complemento de trabajo en sábados para los trabajadores que tengan derecho a ello.

El complemento por trabajos en domingo o festivos para los trabajadores que tengan derecho a ello se establece en 4.000 pesetas.

3. Cuantía por dietas y gastos de viaje:

3.1 Gastos de locomoción: Siempre que se justifique la realidad del desplazamiento y exista imposibilidad de justificación del gasto. La cantidad de 24 pesetas por kilómetro recorrido.

Los trabajadores que por sus funciones se desplacen dentro del radio de la ciudad del centro de trabajo recibirán como compensación el importe del abono transporte de dicha modalidad.

3.2 Gastos de manutención y estancia. Se considerarán gastos normales de manutención y estancia en hoteles, restaurantes y demás establecimientos de hostelería la cantidad de 13.000 pesetas diarias.

Cuando no se pernocte fuera del trabajo habitual se establece la dieta en 3.600 pesetas.

A efectos de Convenio se distinguen las dietas completas y las medias dietas en función de la pernoctación o no.

4. Por cada trienio devengado se establece un complemento por antigüedad de 5.000 pesetas mensuales.

23080 *RESOLUCION de 13 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del acuerdo sectorial estatal de formación continua del Sector de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.*

Visto el texto del acuerdo sectorial estatal de formación continua del Sector de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, que fue suscrito con fecha 28 de julio de 1993, de una parte, por la Federación Estatal de Comunicación, Espectáculos y Oficios Varios de la Unión General de Trabajadores (CEOV-UGT), y la Federación Estatal de Papel, Artes Gráficas y Comunicación Social de Comisiones Obreras (FEPAC-CC.OO), y de otra, por la Federación Empresarial de Industrias Gráficas de España (FEIGRAF), la Asociación de Fabricantes de Cartón Ondulado (ADCO) y la Federación de Gremios de Editores de España, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado acuerdo nacional en el correspondiente Registro de este Centro directivo.

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

Madrid, 13 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO NACIONAL SOBRE FORMACION PROFESIONAL CONTINUA EN EL SECTOR DE ARTES GRAFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL Y CARTON, EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES

Exposición de motivos

La formación profesional, en su conjunto, tanto la continua como la inicial, constituye un valor estratégico prioritario ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en que estamos inmersos. El futuro de las industrias de artes gráficas, manipulados de papel y cartón y de editoriales dependen, en gran parte, de las cualificaciones de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios, especialmente de las pequeñas y medianas Empresas y, por ello, la formación profesional de calidad constituye una verdadera inversión.

Es necesario abordar el tema de la formación en los sectores citados de forma global, buscando soluciones de conjunto, que nos permitan modernizar las Empresas haciéndolas competitivas en el marco del Mercado Unico Comunitario; lo que exige desarrollar medidas de formación continua, cuyas funciones principales fueron señaladas por la Resolución del Consejo de la Comunidad Económica Europea sobre formación profesional permanente de 5 de junio de 1989.

Para cumplir estos objetivos es necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos, y gestionarlos de forma razonable sobre la base de las necesidades de las Empresas y de los sectores mencionados estimulando, por ejemplo, la formación transversal común a diferentes actividades industriales. Al mismo tiempo, habrá que dotarse

de modelos que faciliten la formación de trabajadores con la finalidad de conseguir una formación de calidad.

Por todo ello, las organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua en los sectores a que se hace referencia, suscriben el presente acuerdo nacional sectorial de formación continua, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan en dichos sectores, al amparo del acuerdo nacional de formación continua de 16 de diciembre de 1992 y, como desarrollo del mismo, en el ámbito de las industrias de artes gráficas, de manipulados de papel y cartón y de editoriales.

El citado acuerdo nacional de formación continua en las industrias de artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares se regirá por las siguientes normas:

PREAMBULO

De conformidad con lo expresado en el artículo 6.4.3.4 del Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares para el año 1993, y con las facultades previstas en el artículo 15 del acuerdo nacional de formación continua de 16 de diciembre de 1992, las partes firmantes del citado Convenio Colectivo nacional, crean una Comisión Paritaria sectorial para cuyo normal funcionamiento acuerdan las siguientes normas de procedimiento:

Artículo 1.º *Formación continua.*—A los efectos de este acuerdo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las Empresas de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares amparadas por este acuerdo y a través de las modalidades previstas en el mismo y en el acuerdo nacional de formación continua de 16 de diciembre de 1992, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las Empresas de los sectores afectados con la formación individual del trabajador.

La Comisión Paritaria sectorial para la formación continua, podrá proponer la incorporación a este acuerdo de otras acciones formativas que hayan sido establecidas por la Comisión Paritaria estatal de formación continua o sean fruto de la experiencia acumulada en los referidos sectores.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—El presente acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Quedarán sujetas al campo de aplicación de este acuerdo todos los planes formativos presentados por las Asociaciones y Federaciones empresariales, así como de las Empresas, cuyas actividades productivas se desarrollen en los sectores de las industrias incluídas en el ámbito funcional de este acuerdo, y estén dirigidas a los trabajadores ocupados, de conformidad con el contenido del mismo.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente acuerdo entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su firma.

El acuerdo durará hasta el 31 de diciembre de 1996, fecha en que caducará sin necesidad de denuncia previa.

Art. 5.º *Tipo de planes de formación.*—Las acciones formativas amparadas por el presente acuerdo podrán desarrollarse dentro de alguno de los siguientes ámbitos:

A) Planes sectoriales: Son aquellos que, promovidos por cualquiera de las Entidades sindicales o empresariales firmantes del Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, se refieran a ocupaciones o cualificaciones de interés común o general para los distintos sectores que abarca el citado Convenio.

B) Planes agrupados: Son aquellos destinados a atender necesidades derivadas de la formación continua de un conjunto de Empresas que agrupen, al menos, a 200 trabajadores o que, ocupando a más de 200, decidan incorporar su plan de formación a un plan agrupado.

C) Planes de empresa: Son aquellos planes específicos promovidos por Empresas de más de 200 trabajadores.

Art. 6.º *Contenido 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 de las acciones formativas a desarrollar.
- B) Colectivo afectado por categorías 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.