

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

2106

RESOLUCIÓN de 12 de enero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal para las Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal para las Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado (Código de Convenio n.º 9003231), que fue suscrito con fecha 25 de septiembre de 2003 de una parte por la Asociación de Delegados de las Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado en representación de las empresas del sector y de otra por la Asociación de Empleados de las Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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 resuelve:

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 enero de 2004.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS DELEGACIONES COMERCIALES DEL ENTE PÚBLICO EMPRESARIAL LOTERÍAS Y APUESTAS DEL ESTADO

CAPÍTULO I

Ámbito del Convenio

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*

Las normas que componen el presente Convenio serán de aplicación en todo el territorio nacional y tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para las partes.

Los pactos del presente Convenio regularán las relaciones de trabajo entre las Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado y sus trabajadores.

Artículo 2.º *Vigencia, duración, prórroga y revisión.*

Con independencia de la fecha en que aparezca el Convenio publicado en el B.O.E. retrotraerá en su totalidad sus efectos al día primero de enero del año 2003, incluso cuando la relación laboral entre las partes se hubiese extinguido antes de la entrada en vigor del mismo.

La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2004 y se entenderá prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con tres meses de antelación a la fecha de su respectivo vencimiento o prórroga.

El presente Convenio anula todos los anteriores celebrados hasta la fecha.

CAPÍTULO II

Órgano de vigilancia

Artículo 3.º *Comisión de vigilancia e interpretación del Convenio.*

Entre los representantes de las partes negociadoras del presentes Convenio es elegida una Comisión Paritaria que cuidará de la vigilancia de su aplicación, debiendo ser consultada previamente a cualquier litigio entre las partes; la Comisión Paritaria, en el plazo de un mes, emitirá informe-propuesta sobre la cuestión que debata.

Esta Comisión estará compuesta por:

Representación social:

D. Juan Antonio Nogales Rincon.

D. Vicente Orero Fabra.

D. Bernardo Muñoz Zarco.

Representación económica:

D. José Ramón Fernández Pardo.

D. Antonio Arcinieaga del Cerro.

D. Luis E. González Simarro Mora.

CAPÍTULO III

Derechos sindicales

Artículo 4.º *Acción sindical.*

Dentro de las normas de entendimiento y respeto mutuos se establece el compromiso formal de que, la Asociación de las Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado, colaborará en aquellos intereses comunes con la Asociación Profesional de Empleados, sin ningún impedimento para que los mismos puedan asociarse a ésta.

CAPÍTULO IV

Jornada, horarios, descanso y vacaciones

Artículo 5.º *Jornada y horario de trabajo.*

La jornada laboral será de 37'5 horas semanales de lunes a sábado, adecuando durante el primer mes del año el calendario laboral en función de las circunstancias que por el Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado se requieran.

Si en algún momento se produjese algún cambio se podrá adecuar el calendario laboral a las nuevas circunstancias.

Cuando por causas especiales y justificadas haya necesidad de trabajar en sábado hasta las 22 horas, las horas trabajadas durante el período indicado serán aumentadas en un 30% sobre el valor de la hora normal o compensadas con tiempo libre.

Artículo 6.º *Horas extraordinarias.*

De acuerdo con lo prevenido en la normativa legal vigente, se consideran horas extraordinarias las justificadas en orden a la necesidad de realizar trabajos en función de las circunstancias que por el Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado se requieran.

Artículo 7.º *Vacaciones.*

Se establece un período de vacaciones anuales, a disfrutar preferentemente en período estival, de 30 días al año. Para aquellos trabajadores que disfruten las vacaciones fuera del período estival, esto es, de los meses de junio, julio y agosto, las vacaciones anuales serán de 35 días naturales.

Además de los festivos dispuestos legalmente, los días 24 y 31 de diciembre, serán días libres a todos los efectos, salvo que en los mismo se requiera algún tipo de actividad por parte del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado, en cuyo caso se sustituirán por otros dos días a disfrutar preferentemente, dentro del período de Navidad y Reyes, a fijar de común acuerdo entre las partes.

Se establecen dos días de descanso anuales por asuntos propios a disfrutar dentro del año natural, no siendo acumulables a los de otros años ni compensados económicamente por no haber sido disfrutados. Tampoco podrán ser disfrutados junto con el período vacacional.

La determinación del disfrute de estos dos días se efectuará de mutuo acuerdo con la empresa, avisándola al menos con diez días de antelación.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 8.º *Tabla salarial.*

El salario correspondiente a la jornada normal y completa establecida en este Convenio, es el que se establece en el anexo del mismo y que a todos los efectos forma parte integrante de él.

Artículo 9.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Como complemento periódico de vencimiento superior al mes y para los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio, se establecen gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo o beneficios, junio o de verano, septiembre o de productividad y diciembre o de Navidad. Cada una de ellas será de una mensualidad del salario real.

Al personal que ingrese o cese en la empresa el transcurso del año se le abonarán los complementos antes expresados, prorrateándose su importe en razón de los servicios prestados en el año. A estos efectos la fracción de mes se computará como unidad completa, siempre que la fracción sea superior a 15 días.

Artículo 10.º *Incremento salarial.*

Se acuerda incrementar el salario base, pagas extraordinarias, pluses y demás conceptos retributivos dependientes de él en una cuantía igual al IPC a 31 de diciembre de 2003, para el año 2003 y del IPC a 31 de diciembre de 2004, para el año 2004. Que se abonarán con efectos del primero de enero de 2003 y primero de enero de 2004, conforme se señala en los siguientes párrafos.

Incremento salarial del primer año de vigencia. Con efectos desde el día 1 de enero de 2003 y hasta el 31 de diciembre de 2003 se establece un incremento salarial provisional y a cuenta del 3% sobre los salarios percibidos al 31 de diciembre de 2002.

En el caso de que el índice de precios al consumo IPC, establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2003 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2002 superior al pactado como incremento salarial provisional para dicho año, se efectuará una revisión salarial.

Para llevarla a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para el año 2003.

Incremento salarial del segundo año de vigencia. Con efectos del día 1 de enero de 2004 y hasta 31 de diciembre de 2004, se incrementarán los conceptos económicos del Convenio vigente a 31 de diciembre de 2003 de forma provisional y a cuenta, en el porcentaje de incremento del IPC que establezca el Gobierno como previsión en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2004..

En el caso de que el índice de precios al consumo, IPC establecido por el INE, registrara a 31 de diciembre de 2004 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2003 superior al indicado como incremento salarial provisional para dicho año, se efectuará la revisión salarial de ajuste que corresponda.

Para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para el año 2004.

Las revisiones salariales de todos los conceptos económicos del Convenio, se abonarán en una sola paga en los 30 días siguientes de constatado el hecho del año correspondiente.

Los trabajadores eventuales cuyo contrato de trabajo concluya antes de efectuar las revisiones salariales que correspondan a los períodos 2003/2004 tendrán derecho a los atrasos salariales que en su caso les correspondan desde el 1/1/2003 al 31/12/2004 aún cuando se hubiera firmado el finiquito de la relación laboral.

Artículo 11.º *Antigüedad.*

Las partes firmantes del presente convenio pactan crear un complemento personal de antigüedad consolidada que sustituya a la denominada antigüedad, con efectos de la firma del presente convenio.

Todo el personal que a la firma del presente Convenio figure en plantilla de las Delegaciones afectadas por este Convenio y percibiera o tuviese derecho a percibir en dicha fecha cantidades derivadas de la suprimida antigüedad, verá consolidada como complemento personal «ad personam» las referidas cantidades en el salario-convenio, no obstante, aparecerá reflejado en el recibo oficial de nómina con la denominación de complemento personal de antigüedad consolidada.

Este complemento salarial tendrá naturaleza y formará parte del salario-convenio a partir de dicha fecha formando así mismo parte de las pagas extraordinarias, este complemento, no será absorbible ni compensable, siendo cotizable a la Seguridad Social y sufriendo, en su día, los incrementos correspondientes al salario-convenio.

Artículo 12.º *Trabajo nocturno.*

El personal que trabaje durante el tiempo comprendido entre las 22 horas de un día y las 6 del siguiente percibirá un complemento de nocturnidad equivalente al 25% del salario-convenio.

Artículo 13.º *Desplazamientos.*

Se entiende por desplazamiento todo aquel que se realice en función de las circunstancias que por el ente público empresarial Loterías y Apuestas del Estado se requieran. (Asistencia técnica, recogida / entrega documentación, visitas comerciales, etc.)

En el caso de que se utilice para el desplazamiento vehículo propio del trabajador, la empresa abonará a este como gasto por kilometraje como mínimo la cantidad que marque en cada momento la legislación del Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas.

Cuando el desplazamiento se produzca fuera del Municipio de residencia de la empresa ésta vendrá obligada a abonar al trabajador la cantidad de 10,22 € si el servicio impide que regrese a su domicilio a la hora de la comida.

Artículo 14.º *Dietas.*

En el caso de que el trabajador tenga que desplazarse por cuenta y orden de la empresa y salvo los casos indicados en el artículo anterior, esta vendrá obligada a abonarle en concepto de dietas la cantidad de 78,13 € por día completo y de 30,05 € en caso de media dieta, corriendo por cuenta de la empresa los gastos de transporte.

Artículo 15.º *Quebranto de moneda.*

Se establece una compensación por quebranto de moneda en 30,05 € mensuales, para todos aquellos trabajadores que tengan que reintegrar las pérdidas de dinero en el cometido de su gestión.

CAPÍTULO VI

Clasificación funcional

Artículo 16.º *Trabajos y ascensos.*

El personal de las Delegaciones realizará toda clase de actividad que les sea encomendada, propia de una Delegación Comercial del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado respetándose en todo momento las categorías y retribuciones que cada trabajador ostente.

Queda establecido el sistema de ascenso de la siguiente forma:

El auxiliar administrativo y el de ventanilla que lleve prestando servicio durante diez años en esta categoría, ascenderá automáticamente a Oficial de segunda.

Los empleados fijos a jornada completa que ostenten la categoría de Oficial de segunda, posean carnet de conducir, conduzcan habitualmente y lleven prestando servicios durante diez años en esta categoría, ascenderán automáticamente a Oficial de Primera, con efectos de la publicación en el B.O.E. del presente convenio.

Artículo 17.º *Categorías profesionales. Definiciones.*

Con carácter orientativo se establecen las siguientes:

a) Oficial administrativo de primera.—Es aquél que además de conocer y efectuar todos los trabajos propios de una Delegación en lo referente a su especialidad, y sus diferentes escalones, tiene la responsabilidad de un trabajo con propia iniciativa y dirección en su caso, sobre otros compañeros o lleva la responsabilidad de un departamento al frente de otros compañeros de inferior clasificación, y pudiendo realizar operaciones relativas a ordenadores.

b) Oficial administrativo de segunda.—Es aquél que realizando funciones propias de su categoría, depende de un Jefe inmediato superior, pudiendo realizar, bajo la dependencia de aquél, los trabajos propios de la delegación.

Artículo 18.º *Trabajos de superior categoría.*

Cuando el trabajador realice funciones de categoría superior a la que tenga atribuida, percibirá durante el tiempo de prestación de sus servicios, la retribución de la categoría a la que haya quedado adscrito. Estos trabajos no podrán durar más de tres meses consecutivos, debiendo el trabajador, si excediera en ese tiempo, acceder a la categoría superior.

CAPÍTULO VII

Permisos, licencias, excedencias, enfermedad y jubilaciónArtículo 19.º *Permisos.*

El personal tendrá derecho a permisos con sueldo en los casos siguientes:

1. Matrimonio, quince días naturales, que podrá disfrutar el empleado sin solución de continuidad con las vacaciones.
2. Fallecimiento del cónyuge, ascendientes y descendientes, cinco días.
3. Fallecimiento de hermanos, tres días.
4. Enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos, de uno a dos días pudiendo ampliar si concurre gravedad.
5. Alumbramiento de esposa, de uno a dos días, pudiendo ampliar si concurre gravedad.
6. Para dar cumplimiento a un deber de carácter público el tiempo indispensable.
7. Examen para la obtención de un título, por el tiempo indispensable.
8. A los representantes sindicales, delegados de personal o miembros del Comité de Empresa; conforme a lo establecido en el art.68 apartado e) del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20.º *Licencias.*

Los trabajadores que llevan como mínimo un año en la empresa tendrán derecho a solicitar un permiso sin sueldo por motivos justificados por un máximo de quince días al año y habrán de otorgarlo las Empresas, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.

El personal que lleve un mínimo de quince años de servicios podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por plazo comprendido entre uno y seis meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Artículo 21.º *Excedencias.*

El personal, podrá pasar a la situación de excedencia; esta situación será de tres clases, voluntaria, forzosa y especial.

a) Excedencia voluntaria; es la que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco por motivos particulares del trabajador, y los requisitos de su concesión serán los siguientes:

Que el trabajador que la solicite tenga en la Empresa una antigüedad mínima de un año.

No haber disfrutado de otra excedencia con anterioridad en el periodo de los cuatro últimos años anteriores a la solicitud.

El tiempo de la excedencia voluntaria que será sin retribución alguna, no se computará a ningún efecto.

La excedencia voluntaria deberá ser solicitada por escrito y el plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días. La negativa podrá basarse en falta de requisitos exigidos, falta de personal o cualquier causa que lo justifique.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente.

El excedente voluntario que no solicitara el reintegro 30 días antes del término de plazo señalado por la excedencia causará baja definitiva en la empresa.

El trabajador excedente voluntario conserva solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. Si se produjera vacante de categoría inferior a la suya puede optar por ocuparla con el salario a ella asignada o esperar a que se produzca vacante en su propia categoría.

b) Excedencia forzosa; la excedencia forzosa da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Su duración será la del cargo que la determine.

c) Excedencia especial; se establece para el supuesto de enfermedad, su duración será una vez transcurrido el plazo de Incapacidad Temporal, por todo el tiempo que el trabajador no permanezca en situación de invalidez provisional.

El personal en situación de excedencia especial y forzosa no tendrá derecho a retribución, pero sí, a la reserva de su puesto de trabajo, a

que se le compute a los efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de aquella y al reintegro inmediato.

d) Excedencia por maternidad o adopción; se regirá por las normas contenidas los arts. 45 y 46.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley de Estatutos de los Trabajadores, Ley 39/99, y todas las demás normas de aplicación a este supuesto.

Artículo 22.º *Enfermedad.*

El personal incluido en el ámbito del presente convenio tendrá derecho, a partir del primer día de la correspondiente baja en situaciones de Incapacidad Temporal, al 100% de su salario real durante el plazo máximo de nueve meses, y sin que pueda exceder de nueve meses al año, debiendo las empresas, a tal efecto, complementar sus prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 23.º *Seguro de accidentes.*

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se obligan a formalizar un seguro de accidentes, complementario del oficial y obligatorio que asegure el pago de la cantidad de 60.101,21 € en los siguientes casos:

Muerte por accidente.

Muerte por infarto de miocardio al que se considera accidente laboral por el organismo competente de la Seguridad Social.

Invalidez permanente total para la profesión habitual por accidente.

Invalidez Permanente Parcial según baremos.

Artículo 24.º *Jubilaciones.*

a) Premio de Jubilación.—El trabajador que se jubile a los 65 años con 20 años o más de servicios a la misma empresa, percibirá un premio de jubilación con el hecho causante, por importe de 6 mensualidades de salario real.

b) Incentivo a la Jubilación.—Se establecen las siguientes cantidades con arreglo a la escala que se especifica y siempre que la antigüedad del trabajador en la empresa sea de 20 años de servicios ininterrumpidos, como incentivo a la jubilación anticipada.

A los 60 años: 12 mensualidades de su último salario.

A los 61 años: 10 mensualidades de su último salario.

A los 62 años: 8 mensualidades de su último salario.

A los 63 años: 7 mensualidades de su último salario.

A los 64 años: 5 mensualidades de su último salario.

CAPÍTULO VIII

AnticiposArtículo 25.º *Anticipos del personal continuo.*

Todo el personal de plantilla, que tenga más de 2 años de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a solicitar, para caso de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario real. La amortización de los mismos no excederá del 10% del salario mensual.

CAPÍTULO IX

Disposiciones variasArtículo 26.º *Cláusulas sobre sucesión de empresas.*

Para los supuestos de sucesión en la titularidad de las empresas se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del E.T.

Artículo 27.º

Es criterio de interés entre ambas asociaciones que en los casos de bajas voluntarias, despidos improcedentes o en caso de invalidez o fallecimiento, se posibilite al antiguo empleado o beneficiario del mismo, un despacho auxiliar. Tal hecho se constituye como preferencia del trabajador o beneficiario en los supuestos enunciados.

Artículo 28.º *Derechos adquiridos.*

De las condiciones más beneficiosas se respetarán en todos los casos las «ad personam» y las colectivas existentes.

ANEXO I

Tabla salarial

Categoría profesional	2003
Jefe Administrativo	1.030,25
Oficial de Primera	919,41
Oficial de Segunda	840,51
Auxiliar	785,77
Aspirante menor de 18 años	684,35
Ordenanza	790,08
Botones 16 a 18 años	656,16

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

2107

ORDEN APA/179/2004, de 26 de enero, por la que se establecen las bases reguladoras y la convocatoria, para el año 2004, de las subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del sector agroalimentario y del medio rural.

Las últimas reformas de la Política Agrícola Común y la creciente liberalización de los mercados, ponen de manifiesto la necesidad de que los agricultores ajusten sus producciones y modernicen sus explotaciones para hacerlas competitivas en los mercados, o, en otros casos, diversifiquen sus actividades a través de producciones alternativas no agrarias o se incorporen a funciones de conservación de la naturaleza, con o sin actividades agrarias.

La formación condiciona la aplicación y el efecto de los programas de desarrollo regional o nacional y constituye un factor fundamental ante los procesos de cambio tecnológico, económico y social en que están inmersos el sector agrario y la sociedad rural. El desarrollo de nuestro sector agrario y también la mejora y desarrollo de los establecimientos dedicados a la transformación y comercialización de productos agrarios, silvícolas, de la pesca, la acuicultura y la alimentación y, en concreto, de sus estructuras tecnológicas y empresariales, dependen, en gran parte, de la cualificación de la población ocupada, especialmente, de la que presta sus servicios en la pequeña y mediana empresa de este sector.

Es necesario, por tanto, ampliar la oferta formativa, con el fin de fortalecer la cualificación profesional, que asegure la adaptación permanente de los profesionales del mundo rural a las exigencias del desarrollo y adecuar, de modo permanente, la cualificación de profesionales del sector, e incrementar la competitividad de las industrias y asegurar su adaptación a las actuales exigencias de los mercados, especialmente de las regiones en retraso estructural.

Las ayudas propuestas en esta Orden, en la medida en que se encuadran dentro de programas operativos cofinanciados por el Fondo Social Europeo (en adelante FSE) y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (en adelante MAPA) y que, bajo la forma de programas plurirregionales, se destinan a entidades o asociaciones con ámbito de actuación en todo el territorio nacional, que carezcan de ánimo de lucro, dedicadas a la formación de los profesionales del sector agroalimentario y del medio rural, se gestionarán por la Administración General del Estado, a través de la Secretaría General de Agricultura y Alimentación del MAPA, con el fin de asegurar iguales posibilidades de obtención y disfrute por parte de sus potenciales destinatarios.

En la tramitación de la presente Orden han sido consultados los sectores afectados y las Comunidades Autónomas.

En su virtud dispongo:

Artículo 1. *Objeto.*

1. El objeto de la presente norma es establecer las bases reguladoras y la convocatoria para el ejercicio 2004, para la concesión de subvenciones,

en régimen de concurrencia competitiva, a aquellas Organizaciones Profesionales Agrarias y otras entidades representativas del sector agroalimentario, de ámbito nacional, que deseen colaborar en la formación de agricultores y otros profesionales del medio rural y de los trabajadores del sector agroalimentario, así como de empresarios agroalimentarios y directivos de PYMES.

2. A tal fin, se establece un régimen de ayudas para la realización de programas formativos de ámbito plurirregional, que contribuya a la competitividad y multifuncionalidad del sector agrario, a la diversificación económica del medio rural y a la modernización y mejora competitiva de la industria agroalimentaria.

Artículo 2. *Programación.*

1. Las organizaciones profesionales y otras entidades podrán presentar propuestas anuales de formación, diferenciando claramente si van destinadas a ocupados o a activos no ocupados.

2. Las propuestas habrán de referirse a todas o parte de las materias que se establecen en el artículo 5 de esta Orden. Estas propuestas, que se presentarán bajo forma de programa, deberán contener, al menos, los siguientes aspectos:

a) Ámbito territorial de aplicación para cada una de las materias incluidas, diferenciando los territorios incluidos en regiones de Objetivo 1, de las restantes.

b) Modalidades de las actividades formativas y planteamiento didáctico, indicando Jornadas, Seminarios o Cursos, distribución de módulos formativos, en caso de que así lo requiera la actividad, calendario y porcentaje de actividades prácticas complementarias.

A estos efectos, se considerarán como Jornadas, una o varias reuniones concebidas para impartir información específica, identificar problemas, despertar interés o promover cambios deseables; como Seminarios, el conjunto de varias sesiones sobre un tema, acordado con la participación de grupos de trabajo y asesores, con vistas a alcanzar conclusiones en sesión de resumen y evaluación; y, como Cursos, la serie de reuniones desarrolladas sobre la base de un Programa, en las que expertos seleccionados, especializados en las materias correspondientes, imparten enseñanzas que respondan a los objetivos expresados en el programa.

c) Procedimiento de selección de participantes, tipo de convocatoria, ámbito territorial de la misma, condiciones de los beneficiarios y criterios de selección de éstos.

d) Recursos formativos puestos a disposición del programa de formación, incluidas las instalaciones, material didáctico de apoyo y cuadro de profesores, con detalle de la cualificación profesional y experiencia y de los criterios seguidos para su selección.

e) Instituciones colaboradoras, públicas o privadas, indicando la forma jurídica establecida para la colaboración, ya sean convenios, contratos o acuerdos.

f) Cálculo de gastos para cada una de las actividades de formación previstas y confección de un cuadro financiero final, desagregado, para las actividades desarrolladas en regiones de Objetivo 1, de las del resto del territorio, así como para los activos ocupados de los no ocupados.

g) Calendario de desarrollo de las actividades formativas.

Artículo 3. *Beneficiarios.*

1. Podrán ser beneficiarios de las ayudas reguladas por la presente Orden las organizaciones profesionales agrarias y de la industria agroalimentaria, así como entidades directamente relacionadas con el sector agroalimentario y el medio rural, que carezcan de ánimo de lucro, cuyo ámbito de actuación alcance a todo el territorio nacional, y que, además, tengan entre sus fines estatutarios el objetivo explícito de mejorar la cualificación de los agricultores y demás personas que se dediquen a actividades agroalimentarias, incluidas las de comercialización e industrialización de las producciones agrarias, silvícolas, de la pesca, la acuicultura y la alimentación, así como a otras actividades profesionales que generen o consoliden el empleo en las zonas rurales, diversificando su economía.

A estos efectos, podrán considerarse que carecen de fines de lucro aquellas entidades que, aunque desarrollen actividades de carácter comercial, inviertan los beneficios resultantes de las mismas, en su totalidad, en el cumplimiento de sus fines institucionales no comerciales.

2. Dado que el Fondo Social Europeo sólo cofinancia en este Programa Plurirregional aquellas actividades formativas destinadas a activos ocupados, los Programas de las Entidades solicitantes deberán diferenciar,