

Equipo de máquinas y herramientas.
Equipo de chapa y pintura.
Equipo de limpieza y conservación.
Centro de planificación y recepción de taller.
Centro de recambios.
Dentro de administración.

Para los trabajadores asignados a los centros de ventas de vehículos nuevos y usados y administración de ventas, se aplicará el sistema de comisiones vigente.

2. Características del sistema.

El incentivo tendrá carácter de retribución mensual y se pagará incluido en la nómina del mismo mes en que se devengue.

Para los efectos del cálculo del incentivo se considerará el periodo comprendido entre el día 21 del mes anterior y el día 20 del mes de devengo, ambos inclusive.

El incentivo de cada mes se determinará calculando, en primer lugar, los «puntos de incentivo» y una vez conocidos éstos se aplicará la tabla de retribuciones.

2.1 Cálculo de los «puntos de incentivo».

Los «puntos de incentivo» se calculan mediante la siguiente expresión:

Puntos de incentivo = coeficiente de presencia + coeficiente de rendimiento.

2.1.1 Coeficiente de rendimiento.

El coeficiente de rendimiento se define mediante la siguiente expresión:

Coeficiente de rendimiento = Horas facturadas / Horas trabajadas.

Las horas facturadas corresponden con las horas que efectivamente se facturen en cada orden de trabajo cerrada y facturada en el periodo.

Las horas trabajadas corresponden a las horas invertidas en las mismas órdenes de trabajo cerradas y facturadas en el periodo.

El coeficiente de rendimiento necesariamente debe ser igual o superior a 1 para devengar incentivo.

El coeficiente de rendimiento que se aplicará al personal asignado a los centros de limpieza y conservación, planificación y recepción de taller, recambios y administración, lo determinará la dirección de la empresa.

2.1.2 Coeficiente de presencia.

El coeficiente de presencia se define mediante la siguiente expresión:

Coeficiente de presencia = Horas efectivamente de presencia / Horas teóricas de presencia.

Las horas efectivas de presencia son: las horas teóricas más las horas extraordinarias, menos los retrasos, permisos, ausencias, etc.

Las horas teóricas se determinan multiplicando los días laborables del mes por ocho horas.

2.2 Aplicación de la tabla de retribuciones.

Calculados los puntos de incentivo según lo expresado en 2.1, para determinar el importe en euros del incentivo se aplicará la siguiente tabla de retribuciones:

Tabla retribuciones incentivos 2006

Puntos incentivo	Euros
1,600	34,35
1,625	36,00
1,650	37,65
1,675	40,13
1,700	41,51
1,725	42,89
1,750	45,90
1,775	49,01
1,800	52,18
1,825	55,54
1,850	66,32
1,875	70,28
1,900	74,36
1,925	78,54
1,950	82,85
1,975	87,27
2,000	102,00
2,025	107,83
2,050	110,12

Puntos incentivo	Euros
2,075	113,88
2,100	119,15
2,125	125,96
2,150	134,25
2,175	143,15
2,200	162,76
2,225	176,17
2,250	191,18
2,275	203,69
2,300	216,20
2,325	228,71
2,350	241,22
2,375	260,38
2,400	287,14
2,425	290,97
2,450	302,42
2,475	321,56
2,500	348,34
2,525	366,63
2,550	385,05
2,575	406,98
2,600	418,58

13633

RESOLUCIÓN de 13 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo referente al período de prueba y a premios de jubilación o similares que se incorporen al III Acuerdo Laboral de ámbito estatal del sector de hostelería.

Visto el texto del Acuerdo referente al nuevo capítulo sobre período de prueba en el contrato de trabajo y sobre la nueva disposición transitoria primera relativa a premios de jubilación o denominaciones similares que se incorporen al III Acuerdo Laboral de ámbito estatal del Sector de Hostelería (III ALEH) (Código de Convenio n.º 9910365), que fue suscrito con fecha 9 de junio de 2006 de una parte por la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT) y la Federación Española de Hostelería (FEHR) en representación de las empresas del Sector y de otra por la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de UGT (CHTJ-UGT) y la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO (FECOHT-CC.OO) 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 Acuerdo 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, 13 de julio de 2006.—El Director general de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL III ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL DEL SECTOR DE HOSTELERÍA (III ALEH), ADOPTADO EN PALMA DE MALLORCA, ILLES BALEARS, EL DÍA 9 DE JUNIO DE 2006, DEL NUEVO CAPÍTULO SOBRE PERÍODO DE PRUEBA EN EL CONTRATO DE TRABAJO Y DE LA NUEVA DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA SOBRE PREMIOS DE JUBILACIÓN O DENOMINACIONES SIMILARES, PARA SU INCORPORACIÓN AL III ALEH

Preámbulo

En el propio preámbulo y en el segundo párrafo del artículo 6 del vigente Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (III ALEH), firmado en Barcelona en fecha de 4 de marzo de 2005, y publicado en el Boletín Oficial del Estado número 107, de 5 de mayo de 2005, se asumió por las partes firmantes el compromiso de continuar el proceso

de diálogo y negociación colectiva sectorial estatal, con el fin de seguir enriqueciendo durante su vigencia el acervo del ALEH.

En fecha 3 de octubre de 2005, y reunidos en Madrid, en la sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), se constituyó la Comisión Negociadora de este Acuerdo Laboral Estatal.

Así, en este marco, las partes negociadoras suscriben el presente acuerdo, esta vez, en la Ciudad de Palma de Mallorca, de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears, y proceden a incorporar al III ALEH un capítulo que regulará el periodo de prueba, así como la adaptación de la disposición transitoria primera en materia de premios de jubilación ya contenida en el referido ALEH.

El capítulo dedicado al periodo de prueba del contrato de trabajo establece una regulación completa para todo el sector en el ámbito estatal, de manera que esta materia queda reservada al presente ámbito, conforme prevé el artículo 10.1 y 2 del III ALEH, sin que pueda negociarse en ámbitos inferiores; sin perjuicio de la vigencia transitoria de las regulaciones vigentes en ámbitos inferiores, conforme prevé la disposición transitoria única que se incorpora al Capítulo.

Respecto a la disposición transitoria sobre los premios de jubilación o denominaciones similares, la misma mantiene su naturaleza obligacional y su carácter transitorio, pretendiendo seguir ofreciendo un remedio de mediación y de arbitraje, en su caso, que dé respuesta a los problemas que puedan provocarse en los ámbitos inferiores de negociación.

Disposiciones generales

Las partes firmantes del presente acuerdo son las mismas que suscribieron el vigente III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (III ALEH) en fecha de 4 de marzo de 2005.

El presente acuerdo participa de la naturaleza jurídica, los ámbitos personal, funcional, territorial y temporal, la denuncia y la comisión paritaria; así como el sistema de solución extrajudicial de conflictos, establecidos en el III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (BOE n.º 107, de 5 de mayo de 2005).

Nuevo capítulo del III ALEH.—Período de prueba del contrato de trabajo

Artículo 1. *Duración del período de prueba.*—El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija o fija discontinua, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

Grupos del sistema de clasificación profesional del III ALEH (anexo)	Contratos por tiempo indefinido fijos o fijos discontinuos	Contratos por tiempo determinado superiores a tres meses de duración	Contratos por tiempo determinado hasta tres meses de duración
1-5-9-13-16-17	90 días	75 días	60 días
2-3-6-7-10-11-14-18	60 días	45 días	30 días
4-8-12-15-19	45 días	30 días	15 días

Los días fijados se computarán siempre como naturales.

Artículo 2. *Período de prueba del personal directivo.*—En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos, que no les corresponda uno de los grupos y categorías profesionales de las referidos en el artículo 16 del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería, el período de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fija o fija discontinua, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.

Artículo 3. *Nulidad del período de prueba.*—Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

Artículo 4. *Contratos de trabajo celebrados a tiempo parcial.*—En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar un período de prueba con sujeción a los periodos contemplados en los artículos anteriores.

No obstante, cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el período de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

Artículo 5. *Contratos formativos.*—A los contratos formativos les será de aplicación los periodos de prueba establecidos en el capítulo III

del vigente III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería.

Artículo 6. *Interrupción del período de prueba.*—Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes, bien al suscribirse el contrato de trabajo, bien en el momento de concurrir alguna de las situaciones referidas en el presente artículo.

Artículo 7. *Normas comunes.*—Serán de aplicación al período de prueba las normas comunes siguientes:

a) La empresa y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

b) Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización alguna.

c) Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato de trabajo producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Disposición adicional única. *Concurrencia.*—De conformidad a lo dispuesto en el párrafo en fine del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 10 del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería, la materia regulada en el presente capítulo no podrá ser negociada en ámbitos inferiores, quedando reservada al ámbito sectorial estatal.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*—El presente capítulo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, salvo para aquellos convenios colectivos de hostelería de ámbito inferior que estén vigentes en dicha fecha, en cuyo caso la entrada en vigor se producirá cuando finalice la duración inicial que tenga concertada.

Anexo

Grupos profesionales del sistema de clasificación profesional del III ALEH

Se incorpora a continuación la relación de Grupos y Categorías profesionales del vigente III ALEH, a los efectos de facilitar la aplicación del régimen de duración de los periodos de prueba del contrato de trabajo contenido en el presente acuerdo:

Grupos profesionales del área funcional primera.—Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión:

Grupo Profesional 1:	Jefe/a de recepción. 2.º/2.ª Jefe/a de recepción. Jefe/a comercial. Jefe/a de administración. Primer/a conserje.
Grupo Profesional 2:	Recepcionista. Conserje. Administrativo/a. Relaciones públicas. Comercial.
Grupo Profesional 3:	Ayudante de recepción y/o conserjería. Telefonista. Ayudante administrativo/a.
Grupo Profesional 4:	Auxiliar de recepción y conserjería.

Grupos profesionales del área funcional segunda.—Cocina y Económico:

Grupo Profesional 5:	Jefe/a de cocina. Segundo/a jefe/a de cocina. Jefe/a de catering.
Grupo Profesional 6:	Jefe/a de partida. Cocinero/a. Repostero/a. Encargado/a de economato.
Grupo Profesional 7:	Ayudante de cocina. Ayudante de economato.
Grupo Profesional 8:	Auxiliar de cocina.

Grupos profesionales del área funcional tercera.–Restaurante, Sala, Bar y Similares; y Pista para Catering:

Grupo Profesional 9:	Jefe/a de restaurante o sala. Segundo/a Jefe/a de restaurante o sala.
Grupo Profesional 10:	Jefe/a de operaciones de catering. Jefe/a de sector. Camarero/a. Barman/Barwoman. Sumiller/a. Jefe/a de sala de catering. Supervisor/a de catering. Supervisor/a de colectividades.
Grupo Profesional 11:	Ayudante camarero/a. Preparador/a o montador/a de catering. Conductor/a de equipo de catering. Ayudante de equipo de catering.
Grupo Profesional 12:	Auxiliar de colectividades. Auxiliar de preparador/a o montador/a de catering.

Grupos profesionales del área funcional cuarta.–Pisos y Limpieza:

Grupo Profesional 13:	Encargado/a general. Encargado/a de sección.
Grupo Profesional 14:	Camarero/a de pisos.
Grupo Profesional 15:	Auxiliar de pisos y limpieza.

Grupos profesionales del área funcional quinta.–Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares:

Grupo Profesional 16:	Jefe/a de servicios de catering.
Grupo Profesional 17:	Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares. Encargado/a de mantenimiento o servicios técnicos de catering. Encargado de flota. Encargado de instalaciones y edificios. Encargado/a de sección.
Grupo Profesional 18:	Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares. Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de catering. Especialista de flota. Especialista de instalaciones o edificios.
Grupo Profesional 19:	Animador/a turístico o de tiempo libre. Auxiliar de mantenimiento o servicios. Monitor/a o cuidador/a de colectividades.

Nueva disposición transitoria primera del III ALEH en materia de premios de jubilación o denominaciones similares

A raíz, entre otras normas, de la promulgación de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Planes y Fondos de Pensiones, así como del Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, sobre instrumentación de los compromisos por pensiones, y en particular de la disposición adicional decimoquinta de la Ley 44/2002, de 22 de noviembre, y del criterio fijado por la Subdirección General de Planes y Fondos de Pensiones del Ministerio de Economía y Hacienda, se llegó a la conclusión que los referidos «premios por jubilación» debían tener la consideración de compromisos por pensiones y por lo tanto debían ser objeto de exteriorización, es decir, separar dichos fondos del patrimonio económico de la empresa a través de un plan de pensiones, contrato de seguro, o de ambos a la vez.

La disposición transitoria del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería (III ALEH), de fecha 4 de marzo de 2005, publicado en el Boletín Oficial del Estado número 107, de 5 de mayo de 2005, fijó unos determinados plazos para impulsar la negociación de la sustitución de los llamados «premios por jubilación» en aquellos convenios colectivos sectoriales o supraempresariales de hostelería en que estuviesen vigentes, impulsando asimismo la adecuación o sustitución de los pactos vigentes que se hubieran acordado en relación con los premios de jubilación, siempre y cuando fueran exteriorizables.

La referida medida exteriorizadora ha vivido varias ampliaciones de plazo, la de la Ley 4/2004, de 29 de diciembre y la última, la del Real Decreto-ley 16/2005, de 30 de diciembre, ésta, hasta el día 31 de diciembre de 2006.

Así, y a la vista de esta nueva ampliación temporal, las partes otorgantes del III ALEH, como interlocutores sociales en el ámbito estatal del sector de hostelería, acordaron en Valencia el día 15 de diciembre de 2005, adecuar la disposición transitoria primera del referido Acuerdo Laboral.

En virtud de todo lo expuesto, las partes negociadoras, empresariales y sindicales, pactan y convienen, la nueva disposición transitoria primera del III ALEH que sustituirá a la vigente actualmente, de acuerdo con el texto siguiente:

Disposición transitoria primera. *Premios de jubilación y denominaciones similares.*–El artículo segundo del Real Decreto-ley 16/2005, de 30 de diciembre, publicado en el BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2005, bajo la rúbrica «plazo de adaptación y condiciones para el aseguramiento de determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación», estableció ampliar el plazo para la acomodación de los compromisos por pensiones a los que se refiere la disposición adicional primera de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre. Este plazo ha sido ampliado hasta la fecha de 31 de diciembre de 2006.

Teniendo presente la normativa expuesta, las partes en el ámbito estatal que les es propio acuerdan en materia de premios de jubilación y denominaciones similares, lo siguiente:

1. Adquieren el compromiso de impulsar la negociación de la sustitución de las cláusulas de los llamados «premios por jubilación» en aquellos convenios colectivos sectoriales de hostelería, a través de las partes legitimadas en los correspondientes ámbitos territoriales de negociación colectiva. Igualmente adquieren el compromiso de impulsar la negociación en los ámbitos inferiores correspondientes para adecuar o sustituir los actuales pactos que se hubieran acordado en relación con los premios de jubilación, siempre y cuando la Subdirección General de Planes y Fondos de Pensiones u organismo competente hubiera estimado o estimase que los mismos tienen que ser exteriorizados, por considerarlos que tienen la naturaleza de compromiso por pensiones. Todo ello al amparo de lo dispuesto en el apartado 4 in fine, del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las partes legitimadas en los ámbitos territoriales citados negociarán al vencimiento del convenio en vigor, o durante la vigencia del mismo si ésta va más allá del 31 de diciembre de 2006, las alternativas de los llamados premios de jubilación y denominaciones similares. En este último supuesto, tratándose de convenios colectivos en vigor, las partes legitimadas serán aquellas que concertaron el pacto de que se trate, esto es, la comisión negociadora que otorgó y dio validez al texto articulado convencional vigente.

3. Las partes legitimadas deberán alcanzar acuerdo en el trimestre siguiente al término de la vigencia del convenio colectivo en cuestión, y en todo caso antes del 30 de septiembre de 2006.

4. El acuerdo alcanzado tendrá vigencia y eficacia no más allá del día de 31 de diciembre de 2006.

5. Para ello, las organizaciones firmantes de este Acuerdo instan a las organizaciones sindicales y empresariales legitimadas y representativas en el ámbito territorial inferior al estatal, integradas en alguna de las asociaciones otorgantes del mismo, a negociar la eventual sustitución de los citados premios de jubilación y denominaciones similares, bajo los siguientes principios:

a) Adecuar las vigentes cláusulas establecidas en los convenios colectivos sectoriales o supraempresariales de hostelería, vinculados a la permanencia del trabajador en la empresa hasta la jubilación, consistentes en prestaciones económicas pagaderas en el momento del cese por jubilación.

b) Garantizar y compensar los derechos y las expectativas de derecho de los trabajadores y trabajadoras afectados en cada ámbito de negociación.

c) Garantizar las compensaciones económicas o sociales alternativas que consideren oportunas, teniendo en cuenta sus antecedentes, en algunos casos económicos.

d) Determinar que en aquellos convenios colectivos en los que ya se haya negociado la sustitución de anteriores premios de jubilación, se han configurado mejoras que no son compromisos por pensiones.

6. En el supuesto de que las partes negociadoras en los ámbitos inferiores citados no alcanzaran acuerdo antes del 30 de septiembre de 2006, las partes afectadas se someterán a la mediación de la Comisión Negociadora del III ALEH, que tiene designada a tales efectos una Comisión específica, integrada en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) al amparo de lo previsto en el III Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC III).

7. Las partes legitimadas en los referidos ámbitos que acordaran mantener la actual regulación de premios de jubilación o denominaciones similares por considerarlos compromisos por pensiones vinculados a la jubilación, y optaran expresamente por su aseguramiento y consiguiente exteriorización con sujeción a lo previsto en la legislación reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones, deberán notificarlo a la Comisión

Negociadora del III ALEH antes del 30 de septiembre de 2006, indicando la modalidad o instrumento de compromiso adquirido.

8. En el marco de la mediación, que se someterá a las reglas y procedimientos previstos en el ASEC III, la Comisión ad hoc creada propondrá fórmulas de renegociación o sustitución de los denominados premios de jubilación y de las denominaciones similares, así como el arbitraje voluntario.

La aplicación de la presente Disposición en los ámbitos sectoriales de hostelería afectados, se producirá a partir del momento en que las representaciones de los trabajadores y trabajadoras o de las empresas, a través de sus organizaciones representativas integradas en alguna de las asociaciones firmantes del Acuerdo, que cuenten con legitimidad suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban el instrumento de ratificación o adhesión, lo que podrán hacer de forma conjunta o por separado, mediante comunicación escrita notificada fehacientemente a la Comisión Negociadora del III ALEH.

13634 *RESOLUCIÓN de 13 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el sector de comercio.*

Visto el contenido del IV Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector de Comercio suscrito el día 19 de mayo de 2006 de una parte por la Confederación Española de Comercio de la Pequeña y Mediana Empresa (CEC), la Confederación Española de Gremios y Asociaciones de Libreros (CEGAL), la Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España, la Federación Nacional de Asociaciones de Mayoristas Distribuidores de Especialidades Farmacéuticas y Productos Parafarmacéuticos (FEDIFAR), la Federación Española de Mayoristas de Perfumería, Droguería y Anexos y la Asociación Española de Floristas Interflora y, de otra parte por la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo-Juego de UGT, la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO (FECOHT-CC.OO) y la Confederación Intersindical Gallega (CIG), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con 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 Acuerdo 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, 13 de julio de 2006.-El Director general de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

IV ACUERDO SECTORIAL ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA EN COMERCIO

Exposición de motivos

La sociedad y la economía actuales continúan expuestas, en este principio de siglo, a una serie de cambios con importantes repercusiones para empresas y trabajadores. Las empresas del sector Comercio deben adaptarse cada vez más deprisa para seguir siendo competitivas. El capital humano en un sector de estas características, es un factor clave para ello, lo que hace de la formación un objetivo estratégico empresarial. Los trabajadores, por su parte, se enfrentan a una mayor movilidad dentro y fuera de la empresa así como a la necesidad de mantener y mejorar permanentemente su cualificación, por lo que la formación es también un objetivo esencial en la mejora de su empleabilidad y de su promoción personal y profesional.

La formación profesional constituye, en consecuencia, un objetivo compartido por empresas y trabajadores del sector Comercio, que ha venido siendo objeto de atención especial por los Organizaciones Empresariales y Sindicales en el marco del Diálogo Social y la Negociación Colectiva.

Así lo demuestran los sucesivos Acuerdos Nacionales de Formación Continua firmados por las Organizaciones más representativas de trabajadores y empresarios, en el marco de los cuales se ha desarrollado el modelo hasta ahora vigente de formación continua.

Dichos Acuerdos han supuesto un impulso importante de la formación dentro del sector en nuestro país, apoyándose sobre dos elementos sustanciales. De un lado, la utilización de las cotizaciones que realizan empresas y trabajadores para formación profesional como recurso para financiar las acciones formativas de las empresas y la oferta formativa

dirigida directamente a los trabajadores. Del otro, la participación de los Interlocutores Sociales en una materia que les es propia.

El modelo, así configurado en este sector, cuenta ya con más de 13 años de experiencia y dos renovaciones a través de los II y los III Acuerdos Sectoriales de Formación Continua y ofrece un balance positivo, reflejado en un importante crecimiento de los planes de formación realizados, de los trabajadores formados y del presupuesto dedicado a la formación en el Comercio español.

No obstante, la experiencia acumulada, así como diversos elementos que han incidido en el desarrollo de la formación de los trabajadores en los últimos años, aconsejan actualizar la apuesta de las Organizaciones Empresariales y Sindicales por la formación. Así quedó también recogido en la Declaración del Diálogo Social «Competitividad, empleo estable y Cohesión Social» firmada en Julio de 2004 por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT con el Gobierno, que llamaba a abordar en el marco del diálogo social, las adaptaciones necesarias del actual modelo de formación de los trabajadores.

Esta actualización debe abordarse desde una perspectiva amplia, reforzando la promoción del aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida ya apuntada en los anteriores Acuerdos

Nacionales y recogida también en el enfoque de integración de la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Se trata de una perspectiva enmarcada en las directrices europeas, que permite avanzar en la calidad de la formación y superar las barreras existentes entre las distintas ofertas y sistemas formativos.

Por ello, las Organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de mantener el esfuerzo realizado en materia de formación, suscriben este IV Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector de Comercio.

Por todo ello, las organizaciones firmantes, reconociéndose capacidad y legitimación para negociar según lo previsto en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, y conscientes de la necesidad de mantener el esfuerzo ya realizado en materia de formación continua en las empresas como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de nuestro sector, se adhiere formalmente a la exposición de motivos, contenidos y objetivos establecidos en el IV Acuerdo Nacional de Formación, firmado entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito del Estado (CEOE, CEPYME, UGT, CC OO y CIG) el 1 de febrero de 2006 y suscriben, a su vez, el presente IV Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector de Comercio.

CAPÍTULO I

Naturaleza del Acuerdo y concepto de Formación Continua

Artículo 1. *Naturaleza del Acuerdo.*

El presente IV Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en Comercio, se suscribe en función a lo dispuesto en el IV Acuerdo Nacional de Formación, firmado el 1 de febrero de 2006, por CEOE y CEPYME, por un lado, y las centrales sindicales UGT, CC OO y el RD 1046/2003 del 1 de agosto.

Este Acuerdo lo suscriben, por parte de los empresarios, la Confederación Española de Comercio de la Pequeña y Mediana Empresa (CEC), Confederación Española de Gremios y Asociaciones de Libreros (CEGAL), Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España, Federación Nacional de Asociaciones de Mayoristas Distribuidores de Especialidades Farmacéuticas y Productos Parafarmacéuticos (FEDIFAR), Federación Española de Mayoristas de Perfumería, Droguería y Anexos, y Asociación Española de Floristas Interflora. Por parte de los trabajadores, Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo-Juego de la Unión General de Trabajadores, Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CC OO) y la Confederación Intersindical Gallega (CIG).

Al igual que el IV Acuerdo Nacional de Formación, este se suscribe al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores y a estos efectos desarrolla lo dispuesto en el artículo 83.3 de dicha norma legal, al versar sobre una materia concreta cual es la Formación Continua en las empresas del sector.

En consecuencia, este Acuerdo Sectorial no necesitará ser insertado en los respectivos Convenios para que sea de aplicación general al sector de Comercio.

Artículo 2. *Concepto de la Formación Continua.*

A los efectos de este Acuerdo, se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas del sector de Comercio, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, a través de las modalidades previstas en el presente Acuerdo y en el