

Grupo profesional	Nivel	Subnivel	Antiguas categorías profesionales	Antiguo nivel
	3	B	Técnico	VI
		A		VII
		B		VIII
II	4	A	Administrativo 1.ª	IX
		B		X
	5	A	Administrativo 2.ª	XI
		B		XII
	6	A	Administrativo 3.ª y Subalterno	XIII y XIV
	III	7	A	Auxiliar administrativo
B			XVI	
8		A	Auxiliar administrativo	XVII
		B		XVIII
IV	9	A	Personal prácticas/ Formación/Ventas	XIX
	10	A		XX

12906 RESOLUCIÓN de 28 de abril de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Acuerdo Estatal de Formación Continua para la Industria Textil y de la Confección, suscrito el día 3 de abril de 1997, al amparo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Visto el contenido del II Acuerdo Estatal de Formación Continua para la Industria Textil y de la Confección, suscrito el día 3 de abril de 1997, al amparo del 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 el Consejo Intertextil Español, la Asociación Nacional de Empresarios Desmontadores de Algodón, la Asociación Nacional de Cooperativas Algodoneras, la Asociación Patronal de Empresarios de la Industria Textil de Poliolefinas y Fibras Duras y la Unión Nacional de Fabricantes de Alfombras y Moquetas y, de otra parte, por las organizaciones sindicales FIA-UGT y FITEQA-CC.OO., 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 citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 28 de abril de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II ACUERDO ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA PARA LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Formación Profesional Continua ha venido siendo objeto de constante preocupación por las organizaciones sindicales y empresariales, tanto con carácter general como en el sector de la industria textil y de la confección.

Al finalizar la vigencia del I Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el ámbito de la Industria Textil y de la Confección, 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, y de la mejora de la cualificación de los trabajadores y de las trabajadoras.

Pese a las dificultades que implicaba la tarea de poner en marcha un nuevo sistema de Formación Continua de gestión paritaria en el sector de la industria textil y de la confección, los resultados obtenidos animan a continuar en este esfuerzo. La Formación Continua es hoy una realidad consolidada y extendida en este sector, sus empresas y sus trabajadores

y trabajadoras, tarea en la que ha desarrollado un papel trascendente la Fundación para la Formación Continua FORCEM.

De forma específica, en el sector textil-confección, es necesario mantener el esfuerzo en Formación Continua, dadas las circunstancias especiales del mismo, su elevado número de empresas y trabajadores, así como la gran diversidad de especialidades y la distribución territorial. La evolución del sector, con incorporación de nuevas tecnologías productivas con métodos de trabajo y de gestión también novedosos, necesarios para mantener la competitividad, precisan una amplia y profunda acción formativa, que además tiene la ventaja, a nivel individual, de mejorar las posibilidades profesionales.

El sector textil-confección es el principal sector industrial manufacturero del país, con más de 8.000 empresas, principalmente PYMES, dando empleo directo a cerca de 300.000 personas.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Naturaleza del Acuerdo.

1. El presente Acuerdo Estatal de Formación Continua del Sector de la Industria Textil y de la Confección se suscribe para desarrollar el II Acuerdo Nacional de Formación Continua (en adelante II ANFC), firmado el 19 de diciembre de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997) por CEOE y CEPYME, por un lado, y las centrales sindicales UGT, CC.OO. y CIG, por otro.

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

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

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

Artículo 2. *Concepto de Formación Continua.*

1. A los efectos del presente Acuerdo, se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, a través de las modalidades previstas en el II ANFC, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

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

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 4. *Ámbitos funcional y personal.*

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

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

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

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

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

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

1. Al amparo de lo prevenido en el artículo 83.2 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.

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

3. Planes sectoriales. Son aquellos que, promovidos a iniciativa de cualquiera de las organizaciones sindicales o empresariales representativas del sector, se refieran a ocupaciones o cualificaciones de interés común y general para los distintos subsectores del sector de la industria textil y de la confección. Estos planes sectoriales seguirán, para su tramitación, el mismo procedimiento que los planes agrupados.

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

Artículo 8. *Requisitos de los planes de formación.*

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

- Objetivos y contenidos del plan de formación y de las acciones formativas a desarrollar.
- Colectivo destinatario por categorías o grupos profesionales, y número de participantes.
- Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- Instrumentos de evaluación previstos.
- Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipo de acciones y colectivos.
- 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:

- 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:

- Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.
- Orientaciones generales sobre el contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos ...).
- Acciones formativas: Denominación y contenido.
- Calendario de ejecución.
- Colectivos por categorías/grupos profesionales a los que se dirija el plan.
- Medios pedagógicos y lugares de impartición.
- Criterios de selección.
- Coste estimado del plan de formación propuesto y subvención solicitada.

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

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

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

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

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

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

Con periodicidad trimestral las empresas informarán 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 correspondiente plan agrupado.

CAPÍTULO IV

Permisos individuales de formación

Artículo 11.

A los efectos previstos en este Acuerdo, las organizaciones firmantes establecen un régimen de permisos individuales de formación en los siguientes términos:

1. Ámbito objetivo.

Las acciones formativas para las cuales pueden solicitarse permiso de formación deberán:

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

2. Ámbito subjetivo.

Los trabajadores asalariados que deseen acceder a estas ayudas deberán:

- Tener una antigüedad de, al menos, un año en la empresa en la que actualmente presten sus servicios.

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, aquélla habrá de ser motivada, y se comunicará al trabajador.

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

El plan de formación de empresa, o, en su caso, el agrupado, establecerá prioridades a efectos del disfrute de los permisos de formación, en los supuestos de concurrencia de solicitudes de tales permisos.

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

Si ésta se denegara, el trabajador podrá utilizar el permiso de formativo 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 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 constituye una Comisión Paritaria Sectorial Estatal del Sector de la Industria Textil y de la Confección, compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro representantes de las organizaciones empresariales firmantes de este Acuerdo.

La composición de la Comisión se modificará por la incorporación o abandono de alguna organización empresarial o sindical, preservando en todo caso la paridad y representatividad existente y ampliándose o reduciéndose en su caso el número de sus componentes.

2. Reglamento: La Comisión aprobará su propio Reglamento de funcionamiento, que podrá prever 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 colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones.

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

Régimen de los permisos individuales de formación.

Establecer los criterios de vinculación de la Formación Continua Sectorial con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de certificación de la Formación Continua en el Sector.

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

d) Acordar las propuestas de aprobación de los planes agrupados, así como las de medidas complementarias y de acompañamiento que afecten a más de una Comunidad Autónoma, siempre en el ámbito del sector de la industrial textil y de la confección, 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, Seguridad Social y Asuntos Sociales, como en el Ministerio de Educación y Cultura, y especialmente los estudios sectoriales que sobre Formación Profesional hayan podido elaborarse.

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

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

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

m) Aprobar su Reglamento de funcionamiento.

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

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

CAPÍTULO VI

Infracciones y sanciones

Artículo 13. *Infracciones y sanciones.*

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

Disposición adicional.

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 Tra-

bajadores. 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.

12907 RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua del Sector Eléctrico que viene a desarrollar el II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Visto el contenido del II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua del Sector Eléctrico que viene a desarrollar el II Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado», de 1 de febrero de 1997), acuerdo suscrito el día 15 de abril de 1997, de una parte, por las organizaciones sindicales Federación de Industrias Afines de la Unión General de Trabajadores (FIA-UGT) y la Federación Estatal de la Energía de Comisiones Obreras y, de otra parte, por la Federación Empresarial de la Industria Eléctrica, 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 citado acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 20 de mayo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II ACUERDO SECTORIAL ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA EN EL SECTOR ELÉCTRICO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Formación Profesional en su conjunto, tanto la continua como la reglada, constituye un valor estratégico prioritario ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en el que estamos inmersos. El futuro de nuestro sistema productivo depende, en gran parte, de las cualificaciones de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios y por ello la Formación Profesional de calidad constituye una verdadera inversión.

En el Sector Eléctrico la Formación Profesional Continua tiene una notable importancia. La intensidad y velocidad de los cambios tecnológicos y la exigencia de mantener un alto nivel de eficiencia organizativa y de gestión empresarial hacen necesario potenciar la cualificación continua de los trabajadores para conseguir reducción de costes que redunden en aumentos de competitividad, facilitar un servicio óptimo en calidad al cliente y prestar la debida atención al medio ambiente.

Por ello es necesario abordar la formación en el sector de forma global buscando soluciones de conjunto que permitan elevar al máximo de eficacia y modernización a las empresas haciendo competitivo al sector en el marco del Mercado Único, bajo el principio de la libre circulación de trabajadores. Ello exige desarrollar medidas de formación continua cuyas funciones principales fueron señaladas por la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas sobre Formación Profesional Permanente (5 de junio de 1989):

1. Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y de los contenidos 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.

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

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