

5. Los centros premiados se comprometen a participar en las acciones de difusión de las mejores prácticas que se organicen por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Octava. *Criterios para la valoración de las memorias.*

1. El proceso de selección se efectuará en régimen de concurrencia competitiva con procedimiento único.

2. En las memorias de las prácticas presentadas se valorará:

a) La integración de la práctica de mejora de la biblioteca escolar en un marco global de actuaciones dirigidas al fomento de la lectura, a la formación de los alumnos en el uso de fuentes de información, al fomento del trabajo interdisciplinar, en el que participe el equipo directivo y una parte significativa de los profesores.

b) El uso de la biblioteca como recurso para y desde las distintas áreas curriculares.

c) La estructuración de la biblioteca escolar como un espacio de encuentro del saber y como un verdadero centro de recursos bibliográficos, documentales, culturales, científicos y multimedia, capaz de ofrecer servicios en horario escolar y extraescolar, que fomenten la lectura, el autoaprendizaje, el trabajo interdisciplinar, la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, el estudio, así como el aprendizaje a lo largo de la vida de las personas adultas.

d) Las actuaciones de mejora en la atención a los usuarios de la biblioteca (alumnado, profesorado y personas del entorno del centro) y la organización de la misma para impulsar la autonomía investigadora y la responsabilidad en la utilización de los servicios, así como para que ésta actúe como agente de compensación social.

e) La mejora permanente de la biblioteca para la actualización de sus fondos y materiales (libros, revistas, partituras, grabaciones de vídeo y audio, material para el aprendizaje de lenguas extranjeras, juegos educativos, juegos táctiles, ordenadores con acceso a Internet y software) adecuándolos a las necesidades de las distintas etapas educativas y otros recursos y complementos de apoyo para el alumnado con necesidades educativas especiales y para la formación e integración del alumnado extranjero.

f) El desarrollo de actividades desde la biblioteca escolar, para la implicación del entorno escolar en las actividades culturales del centro y en la afición por la lectura.

g) El planteamiento de la evaluación, los procedimientos, indicadores e instrumentos puestos en práctica.

h) El desarrollo de programas de formación permanente del personal responsable y del resto del profesorado en el uso de la biblioteca escolar.

i) La búsqueda de recursos, patrocinios u otras fuentes de financiación y apoyo para el desarrollo de las actuaciones llevadas a cabo.

Novena. *Evaluación de las candidaturas.*

1. La Dirección General de Cooperación Territorial y Alta Inspección nombrará a un equipo técnico de evaluación formado por un número determinado de personas en función de la cantidad de candidaturas recibidas.

2. Las personas pertenecientes al equipo técnico de evaluación se seleccionarán entre expertos educativos y administradores de la educación.

3. El equipo de evaluación elaborará un informe en el que aparecerán los centros candidatos separados por modalidades y ordenados en función de los criterios de valoración establecidos.

4. La Directora General de Cooperación Territorial y Alta Inspección nombrará a un coordinador del equipo técnico, que velará por el buen funcionamiento del proceso de evaluación, transmitirá los informes al Jurado e informará al mismo sobre el proceso de evaluación realizado.

Décima. *Jurado.*

1. El Jurado estará presidido por el Secretario General de Educación, o persona en quien delegue, que será su Presidente, por la Directora General de Cooperación Territorial y Alta Inspección, o persona en quien delegue, el Subdirector General de Relaciones con las Administraciones Territoriales, dos representantes de las Administraciones educativas de las Comunidades Autónomas con rango de Director General o personas en quienes deleguen y un representante de la Dirección General del Libro, Archivos y Bibliotecas. Un funcionario de la Dirección General de Cooperación Territorial y Alta Inspección actuará como secretario de actas con voz pero sin voto.

2. Para conformar el Jurado, se contemplará la paridad de género en su composición, conforme a lo establecido en el Acuerdo de Consejo de Ministros de 3 de marzo de 2006 (BOE 18 de marzo de 2006).

3. El Jurado emitirá una propuesta de resolución que será elevada a la Ministra de Educación y Ciencia, quien resolverá la concesión de los premios.

4. La resolución del concurso se realizará en un plazo de cinco meses desde el último día de plazo para la presentación del proyecto. La notificación en el BOE se realizará en un plazo máximo de dos meses, desde la resolución del concurso.

5. Si por cualquier razón, en alguna de las modalidades no se otorgan todos los premios posibles, el Jurado podrá decidir que los premios no concedidos en una modalidad se transformen en premios de igual categoría en otra modalidad.

6. Los premios podrán declararse desiertos.

Undécima. *Adjudicación.*

1. Los Centros seleccionados recibirán la dotación económica, indicada en la base quinta, apartado 1 de la presente Orden, mediante transferencia bancaria.

2. La resolución de adjudicación de los premios pondrá fin a la vía administrativa y podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes, ante la Ministra de Educación y Ciencia, o ser impugnada mediante interposición de recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, conforme a lo establecido en el artículo 11.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa y en el artículo 66 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su publicación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la citada Ley 29/1998.

Duodécima. *Cobro de los premios.*

1. Previo al cobro de los premios los centros ganadores deberán acreditar que se encuentran al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social o exentos, en su caso. Una vez recibida la cantidad correspondiente al premio, que se destinará a la mejora de la biblioteca escolar, los centros notificarán su recepción por escrito a la misma dirección postal a la que se envió el formulario para participar en la convocatoria.

2. El Ministerio de Educación y Ciencia podrá realizar la difusión de los trabajos seleccionados a través de soporte papel o informático. Para ello, los participantes que resulten seleccionados quedarán obligados a realizar las adaptaciones oportunas en las prácticas presentadas y en la memoria a la que se refiere el punto anterior.

3. El Ministerio de Educación y Ciencia podrá realizar una visita de verificación de las actuaciones realizadas en la mejora e innovación de la biblioteca escolar, a los centros seleccionados.

Decimotercera. *Retirada de documentación.*—Los proyectos que no resulten seleccionados podrán ser retirados en el plazo establecido por la orden de resolución, en la Subdirección General de Relaciones con las Administraciones Territoriales, calle Los Madrazo 15-17, 2.ª planta, 28014 Madrid. A partir de dicha fecha, los que no hubiesen sido retirados podrán ser destruidos.

Decimocuarta. *Tramitación del pago de los premios.*—Se autoriza a la Dirección General de Cooperación Territorial y Alta Inspección a dictar aquellas normas que sean necesarias para la aplicación y el desarrollo de la presente Orden, así como a abonar los gastos que se produzcan, debido al desarrollo y cumplimiento de la misma.

Decimoquinta. *Recursos.*—Contra esta Orden se podrá interponer, en el plazo de dos meses, recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional. Así mismo, la presente Orden podrá ser recurrida potestativamente en reposición en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Decimosexta. *Entrada en vigor.*—La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de mayo de 2006.—La Ministra de Educación y Ciencia, P. D. (Orden ECI/87/2005, de 14 de enero), el Secretario General de Educación, Alejandro Tiana Ferrer.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

10160

*RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo para la constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Axa.*

Visto el contenido del Acuerdo de 6 de octubre de 2005 para la constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Axa, Acuerdo suscrito de una parte por los designados por la Dirección del Grupo en su representa-

ción y, de otra, por la Comisión Negociadora Especial que representa a la plantilla de trabajadores del citado Grupo Axa y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.2 de la Ley 10/97, de 24 de abril, 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,

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, 18 de mayo de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

## ACUERDO SOBRE EL COMITÉ EUROPEO DEL GRUPO AXA

Entre el Grupo AXA, representado por Henri de Castries, Presidente del Directorio de AXA, S. A., por una parte, y las organizaciones sindicales francesas firmantes y UNI, por otra, se ha concertado el presente acuerdo.

### PREÁMBULO

El Grupo AXA manifestó muy pronto la importancia que concede a un diálogo social auténtico a todos los niveles.

De este modo, los interlocutores sociales, en el marco de la Directiva Europea n.º 94/45 de 22 de septiembre de 1994, se comprometieron a partir del 26 de junio de 1996, en un acuerdo de anticipación relativo a la creación del Comité Europeo de Grupo AXA (a continuación llamado CEG), revisado por un apéndice de 14 de enero de 1998, renovado a fecha de 12 de abril de 1999 y 27 de junio de 2002 y formalmente prorrogado por el acuerdo del 2 de octubre de 2002, prolongado por el apéndice del 4 de mayo de 2005, así como por el presente acuerdo.

El Grupo AXA entiende en efecto perseguir, a nivel europeo, su tradición y su práctica de concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores, especialmente sindicales, dentro del respeto a las distintas culturas nacionales de diálogo social.

Con esta intención, confirma su voluntad de:

enmarcarse a partir de ahora en un acuerdo con una duración determinada de 4 años, renovable por renovación tácita, consolidando el dispositivo establecido a partir de 1996 y confirmado desde entonces;

desarrollar un diálogo social constructivo, basado en un conjunto de principios concertados a partir de noviembre de 2004 dentro del CEG. El texto que recoge el conjunto de estos principios y que tiene valor de test, figura en el Anexo 1 del presente acuerdo; a día de hoy conserva su carácter unilateral y exploratorio, a reserva de posterior revisión;

gestionar el CEG AXA tanto como estructura de información y de consulta en el sentido de la directiva europea —es decir un intercambio de puntos de vista con los representantes de los trabajadores sobre la marcha del Grupo y sobre los temas que, por su dimensión europea, hacen necesario un tratamiento ante dicha instancia;

dar a estos representantes unas informaciones sobre la situación económica y financiera del Grupo AXA y sus expectativas de evolución;

recoger sus reacciones, sus propuestas y sus posiciones sobre los ejes estratégicos desarrollados por la Dirección General del Grupo AXA, contribuyendo así al desarrollo de una cultura de relaciones sociales mutuamente satisfactoria en la que los intercambios, realizados con franqueza y transparencia, son los mejores garantes del desarrollo sostenible.

De acuerdo con el artículo 4 del presente acuerdo, en el CEG se reunirán, dos veces al año, la Dirección y los representantes de los trabajadores nombrados en cada país de acuerdo con las legislaciones y/o las prácticas nacionales.

El éxito del diálogo social a nivel europeo supone un proceso evolutivo y dinámico. En efecto, se enmarca en un contexto en el que existen culturas sociales, legislaciones y tradiciones diferentes en cada país, pero con la voluntad de asegurar la cohesión del Grupo.

De acuerdo con este proceso pragmático, las reglas de funcionamiento del acuerdo así como sus apéndices pueden, si es necesario, y teniendo especialmente en cuenta las leyes y directivas europeas relativas a los ámbitos del presente acuerdo, adaptarse de común acuerdo.

Para ello, se han definido las reglas de funcionamiento expuestas en el presente acuerdo.

En efecto, el CEG tiene como vocación ocuparse de problemáticas transnacionales y quiere ser una instancia de diálogo social constructivo. Se ha afirmado con claridad que la existencia e implementación del Comité Europeo de Grupo no cuestiona en modo alguno las instancias nacionales de representación de los trabajadores ni las prerrogativas de las mismas.

Artículo n.º 1 *Ámbito de aplicación.*

#### 1.1 Definición.

El ámbito de aplicación del presente acuerdo incluye a las empresas del Grupo situadas en un Estado perteneciente a la Comunidad Europea o al Espacio Económico Europeo, cualquiera que sea su forma jurídica, que operen en la rama de Seguros, Asistencia o Banca y sectores financieros o Inmobiliario, y que dependan económicamente o jurídicamente de la sociedad AXA, S. A.

La dependencia económica resulta de la tenencia mayoritaria directa o indirecta del capital o de las partes sociales de cada estructura por AXA, S. A.

La dependencia jurídica resulta de la existencia de cualquier acuerdo o contrato, en particular AIE, que vincule indisolublemente dicha estructura a AXA S.A. o cualquier estructura económicamente dependiente.

En el anexo 2 del presente se indica la lista de estos países; dicha lista incluye las plantillas correspondientes, establecidas a 31.12.2004.

#### 1.2 Renovación.

Periodicidad de renovación: La lista de los países en que están situadas las empresas del Grupo AXA contenidas en el perímetro del CEG tal y como ha sido definido más arriba se actualizará cada cuatro años con vistas a organizar la renovación del órgano.

Esta lista se establecerá a 31 de diciembre del ejercicio anterior al año de renovación de los mandatos teniendo en cuenta la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo más abajo especificada en el artículo 6.

Entrada-salida: Desde el momento en que unas modificaciones, que afecten a la actividad y/o al vínculo de dependencia económica y/o jurídica de una empresa, den lugar a que dicha empresa responda o, al contrario, ya no responda a los criterios de pertenencia al C.E.G. definidos en los apartados anteriores, esta empresa entrará inmediatamente en el ámbito de aplicación del presente acuerdo o, inversamente, saldrá inmediatamente del mismo.

Artículo n.º 2 *Composición.*

Además del empresario o sus (sus) representante(s) eventualmente acompañado(s) de las personas que dispongan de competencias consideradas necesarias por éste, el CEG está compuesto por representantes de los trabajadores de la Empresa.

Los trabajadores de los países que pertenecen al perímetro definido y actualizado, tal y como ha sido definido en el artículo 1 anterior, están representados en el CEG por el o los miembros designados según las modalidades indicadas a continuación.

#### 2.1 Número de representantes.

Teniendo en cuenta la organización del Grupo AXA, con el fin de permitir la representación de cada país en que el Grupo tenga una implantación significativa en número de empleados, se acuerda que el CEG estará compuesto por miembros representantes de los trabajadores de los países pertenecientes a la Comunidad Europea o al Espacio Económico Europeo, donde las estructuras concernidas tengan por lo menos 150 empleados.

La distribución se llevará a cabo, teniendo en cuenta el número de asalariados, a razón de:

1 representante entre 150 y 1.000 asalariados;

1 representante suplementario por tramo incluso incompleto de 1.500 asalariados, por encima de 1.000,

a la que se añade una atribución a tanto alzado de 3 puestos suplementarios para Francia.

El número de asalariados que se tendrá en cuenta para la aplicación del presente artículo es el número de asalariados inscritos a 31 de diciembre del año anterior a aquel en que deba producirse la renovación de los representantes de los países en el CEG.

De este modo, para el presente acuerdo que entrará en vigor a 1 de diciembre de 2005,

el número de asalariados que servirá de base para la renovación del órgano son los establecidos a 31 de diciembre de 2004;

este número de asalariados se actualizará a 31 de diciembre de 2008 con vistas a organizar los nombramientos de los representantes de las empresas por Estados dentro del perímetro del CEG con efecto de diciembre de 2009, y así sucesivamente.

La distribución de los representantes de los países en el CEG quedará por lo tanto establecida con una duración de 4 años, salvo un caso particular debido a la reducción o el aumento del número de asalariados por lo menos igual al 10% y que haga superar los tramos definidos en el párrafo segundo del presente artículo.

La distribución de los representantes del CEG por países a 1 de diciembre de 2005 viene indicada en el Anexo 2.

Si en un país de implantación perteneciente a la Comunidad Europea o al Espacio Económico Europeo, el número total de asalariados pertenecientes a las estructuras del Grupo es inferior a 150 personas, los asalariados de este país estarán representados en el CEG, a petición suya expresada según las modalidades de representación local, por un miembro del CEG elegido por ellos entre los miembros titulares.

El miembro del CEG que represente a los asalariados de otro país que el suyo ejercerá sus funciones específicas de representante indirecto, según el marco definido en el artículo 5.9 del presente acuerdo.

En caso de adquisición, compra o fusión con un grupo que disponga a su vez de un comité europeo, y a la espera de la implantación del nuevo órgano, se buscará la forma de funcionamiento provisional más adaptada a las circunstancias. Dicho procedimiento tendrá particularmente en cuenta el respectivo tamaño de las entidades y la forma de su acercamiento.

## 2.2 Reglas de atribución de puestos.

### 2.2.1 Atribución de puestos.

Con el fin de tener en cuenta las especificidades nacionales, la forma de designación de los representantes en el CEG de los distintos países europeos miembros del CEG será coordinada, en cada uno de los países, por el representante local de la Dirección o, en caso de pluralidad de empresas, por la Dirección de una de las filiales del Grupo AXA designado como coordinador por la Dirección General de Recursos Humanos del Grupo.

En colaboración con los interlocutores sociales, este coordinador velará, para el país considerado, por el buen desarrollo del nombramiento del o de los titulares, del o de los puestos atribuidos al país; se entiende por interlocutores sociales a los interlocutores tal y como estén reconocidos por la reglamentación vigente en el país o, en su defecto, por los usos y prácticas de la empresa del grupo, en relación a la representación del personal.

Los consiguientes nombramientos de los miembros deben formalizarse por escrito, de acuerdo con las fórmulas aplicables en el país, y se remitirá una copia a la Dirección General de Recursos Humanos del Grupo.

Si existen órganos de representación del personal, cuya composición procede de una elección o de una designación, los representantes del CEG serán necesariamente elegidos entre los miembros de dichos órganos.

A falta de interlocutores sociales identificados, el coordinador del país concernido definirá y aplicará unas reglas de elección, de acuerdo con la legislación nacional vigente relativa a la representación del personal. En caso de falta de elección, no se proveerán los puestos atribuidos al país concernido.

En todos los casos, los miembros del CEG tienen que ser obligatoriamente asalariados del Grupo AXA y tener una antigüedad de por lo menos seis meses.

Como excepción y a petición de la mayoría de las organizaciones sindicales firmantes, se reserva un puesto de observador a UNI, como experto del CEG.

Se designará un suplente para cada titular.

Los suplentes serán designados o elegidos según las mismas reglas que las aplicables a los titulares. Su función será exclusivamente la de sustituir a éstos en caso de imposibilidad de asistir a una reunión determinada. Recibirán los documentos remitidos a los titulares.

Excepcionalmente, cuando la sesión plenaria se desarrolle fuera de Francia, los suplentes del país de acogida asistirán a la reunión preparatoria y a la sesión plenaria sin derecho a voto.

### 2.2.2 Información relativa a los representantes

Cada coordinador tiene la responsabilidad de informar a la Dirección General de Recursos Humanos del Grupo sobre la identidad de los representantes titulares y suplentes: nombre, cargo, empresa y dirección a la que tengan que enviarse las convocatorias. La Dirección General de Recursos Humanos del Grupo se encargará de comunicar esta información a la Secretaría.

Esta información deberá llegar antes del 31 de enero de cada año. Durante el primer año de aplicación de la renovación del presente acuerdo, la información deberá llegar antes de la fecha de entrada en vigor de la misma.

## 2.3 Duración del mandato.

El CEG se constituye con una duración de 4 años a partir del 1 de diciembre de 2005; al término de un período de 4 años, se procederá a su renovación de acuerdo con las reglas que figuren en el presente artículo 2. Durante la sesión de constitución del CEG, en la sesión plenaria de diciembre, se procederá a la elección de la Secretaría del órgano como se prevé más abajo en el artículo 5.2.

Sólo podrán ocupar un puesto en el CEG, los miembros que disfruten de un mandato profesional en concepto del cual habrán sido elegidos o designados dentro de su empresa, llamado mandato de origen. La pérdida del mandato de origen, por el motivo que sea, producirá automáticamente el final del mandato en el C.E.G. En este caso, o por la dimisión de su mandato en el CEG, se procederá a la sustitución del interesado por la duración que quede por transcurrir.

## 2.4 Presidencia y representación de la empresa.

El Presidente del CEG es el Presidente de AXA S.A. Podrá delegar esta Presidencia en un miembro de la Dirección del Grupo.

El Presidente del CEG puede hacerse asesorar por uno o varios colaboradores.

## Artículo n.º 3 Competencias.

El CEG es una estructura de información y de intercambios entre la Dirección y los representantes del personal sobre la vida del grupo AXA en Europa.

El CEG tiene como finalidad el intercambio de informaciones, el diálogo y la consulta, conforme a la directiva europea, sobre asuntos estratégicos, económicos y sociales del grupo.

Las informaciones comunicadas se referirán particularmente a los puntos definidos en los apartados siguientes, relativos al perímetro europeo en su globalidad, cuyo carácter de actualidad durante los meses previos a las reuniones anuales del CEG justifique su inclusión en el orden del día.

### 1) Informaciones de tipo económico:

la evolución de los distintos mercados y de los principales competidores;

la actividad general;

las evoluciones más importantes del perímetro del Grupo;

los planes plurianuales:

la situación de la producción, las cuotas de mercado;

la situación económica de las distintas redes de venta y su futuro;

la organización del trabajo y de las técnicas de producción y de venta;

las operaciones de reestructuración (fusión, deslocalización, cierres de empresas y/o reconversiones).

### 2) Informaciones de tipo financiero:

cuentas consolidadas del grupo;

distribución de inversiones,

### 3) Informaciones de tipo social:

modificaciones significativas que afecten al estatuto de los asalariados;

evolución y estructura del empleo;

ejes comunes de la formación profesional;

gestión planificadora del empleo a nivel profesional;

estructuras informáticas;

político RH en materias de reestructuraciones.

El CEG se esforzará por desarrollar un diálogo constructivo en los temas que afecten a la empresa y a sus empleados. Consecuentemente:

La Dirección se compromete a enviar todos los documentos, redactados en inglés y en francés, con un plazo suficiente para que los miembros del C.E.G. pueden disponer del tiempo necesario para formular observaciones y formalizar preguntas en unos plazos normales.

Los miembros del C.E.G., por medio de la Secretaría, tendrán la posibilidad de presentar unas recomendaciones a la Dirección del Grupo sobre los distintos puntos orden del día, durante las reuniones plenarias y durante los quince días posteriores a éstas. Para preparar las posibles recomendaciones escritas, se organizará una reunión de información oral por la mañana del día siguiente a la sesión plenaria (ver artículo 4.1.3 apartado 4).

## Artículo n.º 4. Naturaleza de las reuniones.

### 4.1 Las reuniones.

#### 4.1.1 Reuniones mensuales de la Mesa.

Se han previsto reuniones de dos días todos los meses con excepción de los meses de julio, agosto y los meses durante los cuales se organizan las reuniones plenarias. En el mes de marzo, la reunión de la Mesa se integra en los tres días previstos para la misión preparatoria.

La frecuencia de las reuniones de la Mesa permite seguir de cerca la actualidad socioeconómica de los distintos países y además permite debatir, en su caso, las evoluciones transversales que afecten a varios países o también, en función de la actualidad, sobre un punto en particular relacionado con un tema técnico o una región geográfica. En este

último caso, cada uno de los países de la región concernida está representado por uno de sus miembros del CEG.

Por otra parte, la Oficina puede dedicar una reunión mensual, a petición del Secretario y tras la aprobación de la Dirección, a un país candidato a entrar en la Comunidad Europea que se enfrente a un problema grave y de naturaleza transversal o transfronteriza.

#### 4.1.2 Reuniones preparatorias de las reuniones plenarios.

La preparación de las dos reuniones anuales por los miembros del CEG se llevará a cabo la víspera de las mismas.

#### 4.1.3 Reuniones anuales.

El CEG se reunirá dos veces al año por convocatoria del Presidente. Las fechas serán fijadas por el Presidente tras consultar a la Mesa.

Las reuniones se celebrarán alternativamente en Francia y en una entidad de un país europeo distinto cada año fijada por la Dirección.

Durante los debates, se realizará una interpretación simultánea a los idiomas de los distintos países representados, en el caso de las reuniones definidas en 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3 y 4.1.4.

Al día siguiente de la reunión plenaria se organizará una reunión de informe oral.

La Dirección General de Recursos Humanos del Grupo se encargará de la organización material de los distintos encuentros previstos en el presente artículo.

#### 4.1.4 Reunión excepcional.

En caso de circunstancias excepcionales que afecten considerablemente a los intereses de por lo menos la mitad de la plantilla de un país, en caso de deslocalización, de cierres de empresas o de centros de trabajo, de despidos colectivos, la Mesa del CEG (ver artículo 5.2) podrá pedir la reunión de la Mesa al Presidente del órgano, a través de su Secretario. El Presidente decidirá sobre la celebración de esta reunión y, en caso de negativa, motivará su decisión en una carta dirigida al Secretario del CEG.

Si la decisión es favorable, la reunión se celebrará en el menor plazo posible, en un lugar decidido por el Presidente. La reunión se desarrollará con los miembros de la Mesa así como, en su caso, con uno o varios representantes de la Dirección de un nivel considerado pertinente por el Presidente o su representante, y asimismo, los representantes titulares y suplentes del CEG de la(s) entidad(es) o empresa(s) directamente afectada(s) por las medidas en cuestión.

El nivel de confidencialidad requerido será especificado en cada caso y la Mesa se comprometerá por anticipado a respetar el mismo.

### 4.2 Misión preparatoria.

Las partes acuerdan que se celebre una misión preparatoria con carácter anual. Con una duración de tres días como máximo (incluida la reunión de la Mesa), la misma estará destinada, a contribuir por una parte a la formación permanente de los miembros del CEG, y por otra, a permitir una mejor comprensión por los mismos de los datos económicos, comerciales y sociales del país, preparando así de la mejor manera la reunión anual celebrada fuera de Francia. Esta misión se desarrollará en las condiciones siguientes:

la misión se desarrollará en la entidad y país de acogida, definidos en el artículo 4.1.3 del presente acuerdo;

la misión estará formada por los miembros de la Secretaría, un representante de la Dirección General de Recursos Humanos del Grupo, así como por los miembros titulares y suplentes del país de acogida correspondiente;

será organizada por la Dirección General de Recursos Humanos del Grupo y el país de acogida, en contacto con el Secretario del CEG (ver artículo 5.2 del presente acuerdo). Se desarrollará durante el trimestre anterior a la reunión anual;

durante la reunión preparatoria de la reunión plenaria de junio, será objeto de un informe de la Secretaría a la atención del conjunto de los miembros del CEG. Este informe irá seguido de un debate.

## Artículo n.º 5. *Funcionamiento.*

### 5.1 Orden del día.

Las propuestas de orden del día serán comunicadas a la Dirección General de Recursos Humanos del Grupo por el Secretario por lo menos dos meses antes de la reunión del CEG.

La Dirección General de Recursos Humanos del Grupo determinará entonces el orden del día, de acuerdo con el Secretario del CEG. Se entiende que si la actualidad impone un nuevo tema, éste se introducirá en el orden del día. La Dirección General de Recursos Humanos del Grupo enviará dicho orden del día, por lo menos un mes antes del encuentro, a cada uno de los representantes del personal, con copia a la dirección de cada entidad. El Secretario enviará también, por información, el

orden del día a las organizaciones sindicales de cada país representadas en el Grupo AXA y en UNI.

### 5.2 Mesa y Secretaría del CEG.

El secretario del Comité será elegido por el CEG entre sus miembros titulares durante la sesión de constitución del Comité que se celebre después de cada renovación cuatrienal, como se prevé en el artículo 2.3. En particular, su papel es remitir al Presidente el proyecto de orden del día establecido por la Mesa.

La Mesa del CEG está compuesta por 12 miembros: su Presidente, su Vicepresidente (designado por el Presidente), su Secretario y nueve miembros asalariados del CEG elegidos dentro del mismo, de los cuales cinco pertenecerán a países distintos de Francia.

El Secretario y los otros nueve miembros serán elegidos por la duración del CEG (a reserva de que conserven su mandato de origen, de acuerdo con el apartado segundo del artículo 2.3 del presente acuerdo). Constituyen la Secretaría. Los miembros de la Secretaría tienen la facultad de instaurar una comisión social y una comisión económica. Los gastos de funcionamiento de estas comisiones están incluidos en el presupuesto previsto en el punto 5.7.

En caso de impedimento del Presidente del CEG, el Vicepresidente ejercerá las funciones de Presidente suplente. La Secretaría será el interlocutor de la Dirección en la organización de la misión preparatoria y será responsable del informe.

La dirección de la Secretaría será la dirección de la empresa del Secretario del órgano.

El cometido de la Secretaría será fundamentalmente:

la elaboración del orden del día propuesto a la Dirección (artículo 5.1 anterior);

la dirección de la misión preparatoria (artículo 4.2 anterior);  
informar al conjunto de las Organizaciones sindicales representativas presentes en las distintas empresas de AXA del perímetro del CEG, con ocasión de las informaciones difundidas en el marco del artículo 4.1.4 del presente acuerdo;

la elaboración del proyecto de reglamento interno del órgano que fijará las reglas de funcionamiento del mismo; este proyecto se someterá a la aprobación de los miembros del CEG en una reunión del pleno.

En el ejercicio de estas misiones, la Mesa podrá ser destinataria de informaciones de extrema importancia (artículo 4.1.4 del presente acuerdo).

#### 5.2.1 Funcionamiento de la Mesa del CEG.

El Presidente de AXA es Presidente de la mesa por derecho propio («el Presidente»). Nombrará al Vicepresidente o a la persona que ejerza la presidencia en su ausencia.

Los miembros de la Mesa, con excepción del Presidente y del Vicepresidente o de la persona que ejerza la presidencia, serán elegidos por el Comité por mayoría simple de los titulares presentes o representados. Estos miembros de la Mesa serán nombrados por el período cuatrienal de renovación del órgano, durante la sesión de constitución (ver artículo 2.3); constituirán la Secretaría. Al vencimiento de este período, su mandato concluirá de pleno derecho.

Serán reelegibles.

Cuando un miembro de la Secretaría fallezca, dimita, se jubile o pierda la calidad de titular, se procederá a su sustitución en la siguiente reunión anual. La elección del sustituto se producirá en las mismas condiciones que las de los demás miembros de la Secretaría.

En caso de no poder asistir excepcionalmente a una reunión de la Mesa, un miembro de la Secretaría puede hacerse sustituir por otro miembro del CEG procedente de la misma entidad.

### 5.3 Designación de expertos.

Ante problemas específicos, el CEG puede recabar el asesoramiento de expertos de su elección para la preparación de las reuniones anuales. Los expertos también pueden participar en las reuniones preparatorias. Los gastos correspondientes, que se justificarán, se incluirán en el presupuesto previsto en el punto 5.7.

En caso de necesidad, la Secretaría puede presentar una petición de presupuesto suplementario para solicitar los servicios de un experto. La Dirección General de Recursos Humanos examinará la validez de los motivos invocados en esta petición y fijará, en su caso, el importe y las modalidades de utilización de este presupuesto suplementario.

### 5.4 Formación.

#### 5.4.1 Formación de idiomas para los miembros de la secretaría.

Se llevará a cabo un esfuerzo especial de formación en un idioma extranjero (francés o inglés únicamente) para los miembros voluntarios de la Secretaría del CEG. Al final de cada año, se establecerá un balance de las realizaciones alcanzadas en este campo.

Para ello, se atribuirá a cada miembro voluntario (titular y suplente) de la Secretaría un crédito de horas específico de 75 horas anuales, necesario para el perfeccionamiento de un idioma oficial (francés o inglés).

#### 5.4.2 Formación de los miembros del CEG.

Los miembros titulares y suplentes del CEG podrán disfrutar, por un mandato de cuatro años, de dos sesiones de tres días de formación específica, destinadas a facilitar el trabajo del Comité Europeo, entendiéndose que el tiempo de desplazamiento está incluido en los tres días.

El programa de esas sesiones será elaborado de forma concertada entre la Dirección General de Recursos Humanos del Grupo y la Secretaría del Comité. Constará de una parte exclusivamente sindical y se presentará a informe de las distintas representaciones europeas. En concreto se referirá a la estructura y las actividades del Grupo, el entorno económico de los distintos países europeos, los sistemas de representación del personal de dichos países, así como los sistemas de protección social.

El coste de una de estas dos sesiones (participantes, interpretación simultánea, salas, estancias y traslados) será asumido por la Dirección General de Recursos Humanos del Grupo, imputándose la segunda sesión al presupuesto del órgano (ver artículo 5.7), corriendo su gestión a cargo de su Secretaría.

Al ir o participar en estas sesiones de formación, se considera que los representantes del CEG seguirán horarios que no excedan del tiempo máximo legalmente aplicable en el país al que representen.

#### 5.5 Informe.

Los informes de las reuniones del CEG serán redactados para su visto bueno en francés y en inglés por la Dirección General de Recursos Humanos del Grupo, en el plazo de un mes en el caso de la reunión del pleno, y de quince en el caso de la reunión de la Mesa. La Mesa se hará entonces cargo de la aprobación en un plazo de dos meses en el caso de los informes de la reunión del pleno y de un mes en los informes de la reunión mensual posterior a la redacción de esta versión inicial.

Durante el mes siguiente a este visto bueno, la Dirección General de Recursos Humanos del Grupo se encargará de la traducción del informe a cada idioma oficial representado en el CEG, en el caso de las reuniones plenarios y en francés e inglés en el caso de las reuniones de la Mesa. Una vez traducido, el informe de la reunión del pleno será enviado a cada uno de los representantes del personal, a través de la Secretaría del CEG. Los informes de las reuniones de la Mesa, tras el visto bueno a su contenido, serán enviados por la Dirección General de Recursos Humanos del Grupo a las DRH de los distintos países que serán responsables de la traducción al idioma correspondiente en un plazo máximo de un mes.

Además, la Dirección General de Recursos Humanos del Grupo también puede elaborar un informe al Personal, traducido en las mismas condiciones que las arriba indicadas.

La realización de estos informes puede ser realizada por un organismo externo, presente en la reunión, cuya elección será definida por la Dirección y posteriormente aprobada por la Mesa del CEG.

#### 5.6 Confidencialidad.

Los miembros del CEG están sujetos a una obligación de discreción en cuanto a las informaciones que hayan sido expresamente comunicadas a título confidencial. Esta obligación subsiste, para los representantes del personal, incluso después del vencimiento de su mandato, mientras la información siga siendo confidencial.

#### 5.7 Presupuesto del CEG.

La Secretaría del CEG dispone de un presupuesto de 85.000 euros anuales destinado a hacerse cargo de todos los gastos (sin incluir la participación en la remuneración del 50% de la asistente del Secretario de la Mesa) inherentes a su funcionamiento y los gastos correspondientes a sus reuniones (encuentros, gastos de desplazamiento y de intérpretes, gastos de comisiones, expertos).

Este presupuesto será objeto de una línea de crédito en el presupuesto de la Dirección General de Recursos Humanos del Grupo, que se hará cargo de los reembolsos contra presentación de facturas dentro del límite del presupuesto.

#### 5.8 Desplazamientos de los representantes del personal.

El tiempo necesitado por los representantes para ir, participar y volver de la reunión del CEG (Mesa, preparatoria y pleno), se pagará como tiempo de trabajo efectivo, así como el tiempo necesitado por los miembros de la Mesa para la misión preparatoria. Las horas de reunión o de transporte correspondiente se asimilarán a tiempo de trabajo efectivo, dentro del límite de la duración máxima diaria aplicable en la empresa del representante del CEG en cuestión.

Además, el Secretario será beneficiario de una comisión de servicio estatutaria concertada con la Dirección General de Recursos Humanos con un mínimo del 60%. Los demás miembros de la Mesa dispondrán, en

el marco de la preparación de su informe de misión ante el CEG, de un crédito de 70 horas anuales, incrementado, en el caso del Secretario Adjunto y el Tesorero, en 30 horas al año.

La Dirección General de Recursos Humanos del Grupo se hará cargo de los gastos de traslado y alojamiento de los representantes con relación al conjunto de las reuniones previstas en el artículo 4 del presente acuerdo, conforme a las reglas vigentes en el AIE AXA.

Por razones fiscales, los posibles gastos de restauración serán asumidos por la DRH de cada país (excepto Francia) y nuevamente facturados a la AIE AXA. El procedimiento de reembolso para los titulares y suplentes franceses permanece inalterado.

#### 5.9 Ejercicio de las funciones de los representantes indirectos.

El artículo 2.1 del presente acuerdo define la naturaleza de las funciones de los representantes indirectos, que representan a los asalariados de otro país distinto del suyo.

Se acuerda que los representantes indirectos del CEG podrán reunirse con los Representantes elegidos o designados de dichas estructuras, en el marco de las dos reuniones anuales.

Estos encuentros tienen la finalidad de permitir la preparación de las reuniones anuales del CEG. El tiempo necesario y razonable se pagará como tiempo de trabajo efectivo. La Dirección General de Recursos Humanos del Grupo se hará cargo de los gastos de transporte y alojamiento de los representantes.

La Secretaría coordinará y realizará un seguimiento de las actividades de los representantes indirectos.

#### 5.10 Protección de los representantes del personal

Por otra parte, si procede, los miembros del CEG disfrutarán, en el ejercicio de sus funciones, de la misma protección y de las garantías similares previstas para los representantes de los trabajadores por la legislación y/o la práctica nacional de su país de empleo.

#### Artículo n.º 6. Duración, interpretación y publicidad del acuerdo.

El presente acuerdo, concertado por una duración determinada de 4 años, entrará en vigor el 1 de diciembre de 2005. A su vencimiento podrá ser renovado por renovación tácita. Podrá ser objeto de una revisión como se indica a continuación.

Durante un encuentro mensual, por lo menos seis meses antes del vencimiento cuatrienal de actualización de la composición del CEG y de renovación de mandatos de los representantes de los países en el CEG, la Mesa del CEG examinará el contexto de la renovación del órgano teniendo en cuenta en particular la evolución del Grupo AXA en Europa y la evolución de la legislación social europea. Tanto las partes firmantes como la Mesa podrán, en su caso, solicitar la reunión de las organizaciones sindicales representativas con vistas a una revisión del presente acuerdo, exponiendo a las demás partes los motivos de esta gestión. Además, en caso de circunstancias excepcionales, dicha demanda de revisión, igualmente explicitada, podrá producirse en cualquier otro momento.

Se acuerda que el texto redactado en idioma francés servirá de referencia en caso de problema de interpretación o de litigio, tanto del texto del presente acuerdo como de cualquier otro texto vinculado al CEG como una convocatoria, el orden del día, un informe...

El presente acuerdo se establece en varios ejemplares originales, que serán particularmente objeto de la distribución siguiente:

se depositarán tres ante la Dirección General N.º 5 de la Comisión Europea;

se depositarán ejemplares originales ante cada administración competente de los países en los que AXA esté implantada (seis ejemplares para Francia, un ejemplar para cada uno de los demás países europeos);

un ejemplar original será custodiado por cada Compañía firmante (en Francia, será custodiado por la Dirección General de Recursos Humanos del Grupo), y podrá ser consultado por los firmantes y el personal (diez ejemplares);

un ejemplar original será conservado por el CEG, en la oficina puesta a disposición del Secretario por la Empresa.

Además, tras la designación del Secretario, éste y una persona habilitada por el Presidente firmarán un número de ejemplares igual al número de instancias firmantes del acuerdo (organizaciones sindicales, instancias electas). Un ejemplar de cada uno de estos textos será remitido a cada instancia firmante, y valdrá como ejemplar original.

#### Artículo n.º 7. Ley aplicable.

Las partes hacen constar el carácter necesariamente supranacional del presente acuerdo cuya vocación debe permitir garantizar la representación de los asalariados dentro de la Unión europea, por encima de las fronteras de los Estados, las estructuras y las mentalidades.

Consecuentemente, declaran solemnemente que el presente acuerdo se rige por el Derecho comunitario y más especialmente por el tratado de la Unión, la carta social y la Directiva europea N.º 94/95 de 22 de septiembre de 1994. De este modo, toda posible dificultad vinculada a su interpretación o aplicación dependerá de las jurisdicciones comunitarias.

Anexo 1. A título de información: Documento relativo al comportamiento del diálogo social dentro del Grupo AXA en Europa (con valor de test).

Anexo 2. Actualizado: Plantillas a 31 de diciembre de 2004 y número de representantes en el CEG por países.

Firmas y lista de firmantes

## ANEXO 1

### Comportamiento del diálogo social dentro del Grupo AXA en Europa

1. *Marco general.*—El conocimiento, el desarrollo y la motivación de sus colaboradores son para AXA unos factores determinantes en la realización de su ambición de convertirse en la referencia mundial de su sector. De este modo, buscando el crecimiento personal y el desarrollo de cada uno de sus colaboradores, AXA pretende crear una cultura y una ética de empresa fuertes, inspirada particularmente en sus Valores (profesionalidad, innovación, realismo, espíritu de equipo y respeto de la palabra dada).

También quiere mantener relaciones sociales constructivas en cada uno de los países en los que opera, respetando las distintas culturas nacionales de diálogo social.

AXA ha explicitado sus compromisos con respecto a sus colaboradores en un documento —«Los compromisos de AXA»— comunicado a todos ellos, aspirando a alcanzar así un entorno de trabajo en que las personas sean tratadas con respeto y de acuerdo con las reglamentaciones locales, así como con los textos de referencia internacionales (tales como la Declaración de los Derechos del Hombre de las Naciones Unidas o las Reglas de la Organización Internacional del Trabajo). Dentro del Grupo AXA, estos compromisos tienen un alcance universal; su desarrollo y aplicación corresponden a cada entidad del grupo, respetando las especificidades locales. Estos compromisos reflejan la voluntad de AXA de ser un «empleador de referencia».

#### 2. *Diálogo social a nivel europeo.*

##### 2.1 Principios generales

El desarrollo de una cultura de relaciones sociales mutuamente satisfactoria y basada en la confianza es un objetivo prioritario del diálogo social que AXA pretende mantener a nivel europeo, particularmente dentro de su Comité Europeo de Grupo (CEG).

Esto se refleja mediante la implementación de una política social atenta a la vez a las necesidades de los asalariados y a los de la empresa, teniendo también en cuenta a los derechos sindicales. Esta política social se aplica particularmente al respeto de las Directivas del Consejo de la Unión Europea y de la Carta de Derechos Fundamentales de Constitución Europea.

En dicho marco, considerando las necesidades de seguridad y estabilidad expresadas por sus asalariados y consciente del papel fundamental que estos desempeñan en el éxito de la empresa, el Grupo Axa concede una atención particular a su información, a su desarrollo y a la buena gestión de los cambios necesarios que les afectan.

##### 2.2 Definición de las respectivas competencias.

El Comité Europeo es una instancia de información y concertación (tal y como ha sido definida por la directiva europea) que trata exclusivamente de problemas transnacionales, o de problemas excepcionales que afecten por lo menos a la mitad de la plantilla de un país. No puede substituirse a las instancias de representación local, que conservan plenamente su independencia y se ocupan, sin interferencia y sin tutela, de los problemas locales.

3. *Compromisos con respecto a los asalariados, especialmente en caso de cambios organizativos importantes.*—En caso de proyectos de cambio organizativo importante que tengan consecuencias sobre el empleo, la dirección del Grupo pide a cada una de sus entidades europeas que adopten un comportamiento que garantice una adecuada información destinada a sus empleados y mantendrá un diálogo social constructivo.

Al mismo tiempo que vela por la distribución de las competencias arriba mencionadas y por el cumplimiento de sus obligaciones locales, las entidades de AXA deben organizar la información de sus colaboradores en torno a sucesivas fases (comportamientos en un plazo adecuado), tal como se sugiere más abajo:

reflexión previa a la fase de decisión (orientaciones generales),  
elaboración de un plan de actuación,

concertación en cuanto a su aplicación y sus implicaciones locales, implantación y seguimiento.

Este modelo pretende contribuir a la buena comprensión por los asalariados y sus representantes de las actuaciones de cambio, y a la transparencia requerida en cada fase.

Además, AXA ha desarrollado un conjunto de principios, abajo enunciados, con el fin de guiar a sus distintas entidades europeas en su gestión local. Se han establecido estos principios coherentemente con los valores del Grupo y en interés de sus colaboradores, clientes y accionistas, así como con la voluntad de mantener un diálogo social constante que concilie las distintas culturas de representación de los asalariados que existen dentro del CEG.

Principio 1: AXA se compromete, en el momento de abordar unas reorganizaciones que tienen consecuencias sobre el empleo, a suministrar informaciones pertinentes y, dependiendo de las culturas y obligaciones locales, a consultar a los colaboradores y sus representantes.

Principio 2: En el marco de este proceso de información y consulta, los datos e informaciones proporcionados por AXA incluirán en su caso informaciones sobre posibles soluciones alternativas.

Principio 3: Teniendo en cuenta los intereses de los colaboradores, clientes y accionistas, AXA se compromete a esforzarse en maximizar las oportunidades de reconversión internas y, en su caso, externas para todos los colaboradores concernidos por posibles cuestiones de empleo.

Principio 4: AXA hará en particular todo lo posible para evitar el recurso a los despidos y los traslados colectivos buscando en la medida de lo posible otros enfoques, en particular:

Recoger las oportunidades ofrecidas por los movimientos naturales de disminución de la plantilla para facilitar las cuestiones de empleo.

A realizar notorios esfuerzos para apoyar a sus colaboradores en el análisis de sus competencias y la evolución de la carrera profesional, ofreciendo formaciones / oportunidades de recolocación cuando sea necesario y posible.

A recurrir preferentemente a las soluciones de jubilación voluntaria y reconversión antes que a los despidos y traslados colectivos.

Estas medidas sociales alternativas proporcionan a la empresa los márgenes de transformaciones y a los asalariados la elección de su futuro, incluso en una situación difícil de reorganización.

En la aplicación de estos principios, AXA se compromete a tener en cuenta la necesidad de conservar sus competencias internas y funcionar con un deseo de rentabilidad, con el fin de asegurar la permanencia de la empresa. Para ello, promueve entre sus colaboradores la flexibilidad y la consideración de la posibilidad de aceptar evoluciones de empleo.

Principio 5: AXA se compromete a reconocer a los representantes de los asalariados (es decir a interlocutores tales como son reconocidos en la reglamentación vigente en cada país o, en su defecto, en los usos o prácticas de la entidad local, en relación a la representación del personal), y a respetar sus libertades, derechos y funciones que se deriven de las legislaciones nacionales y, en su caso, de los convenios vigentes en las entidades locales.

Principio 6: Estimando que todo asalariado tiene derecho a condiciones de trabajo que garanticen su seguridad y su salud en el marco de las legislaciones locales, AXA considera como prioritarias las actuaciones de prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como los procesos que permitan que los asalariados se adapten a los cambios en las mejores condiciones.

Principio 7: Cuando el recurso a la movilidad geográfica es necesario, ésta debe ofrecerse prioritariamente a los asalariados voluntarios, gestionando la misma de manera que su integración en un nuevo entorno pueda desarrollarse en las mejores condiciones posibles.

Principio 8: Consciente del hecho que la formación es una inversión importante tanto para los asalariados como para el grupo, AXA se compromete a perseguir la implementación de una cultura de aprendizaje y formación continua de forma que sus colaboradores puedan desarrollar sus competencias, respondiendo en la medida de lo posible a sus aspiraciones profesionales, así como a las necesidades de la empresa. Para ello, cada sociedad de AXA ofrece, en la medida de sus medios, el acceso a programas adecuados de formación y desarrollo.

Principio 9: AXA se prohíbe toda discriminación basada en el sexo, la raza, el color, los orígenes étnicos, las características genéticas, las minusvalías, las orientaciones sexuales, la lengua, la religión o las convicciones, la pertenencia o la actividad sindical, las opiniones políticas. El Grupo se compromete a hacer todo que lo que esté en su mano para que cada asalariado pueda tener la garantía de ser tratado equitativamente en materia de empleo, trabajo y remuneración.

4. *Mesa del CEG.*—En cualquier momento, el CEG puede examinar y debatir de manera responsable, con motivo de las reuniones mensuales, la realización de los compromisos adoptados por la Dirección General, contenidos en este texto y en otros documentos tales como «Los compro-

misos de AXA», especialmente en cuanto a la calidad del diálogo social. Estos elementos son clave en la política «Empleador de referencia» del Grupo y son medidos anualmente por la empresa a través de la encuesta «Scope».

5. *Reuniones plenarias del CEG.*—La participación de la Dirección General (miembros del Directorio y del Comité Ejecutivo) en estas reuniones demuestra el interés que concede a las mismas y abre un canal de diálogo directo con los interlocutores sociales.

Además, todos los años, con motivo de las reuniones plenarias, el orden del día preverá un tiempo de charla con el Presidente del Grupo, o de su representante debidamente comisionado.

6. *Período de observación.*—A partir de diciembre de 2004, se abrirá un período de observación. Con motivo de la renovación del acuerdo sobre el CEG, en 2005, las partes firmantes negociarán la posible integración de las líneas directoras y principios definidos en el presente texto.

## ANEXO 2

## Plantillas a 31 de diciembre de 2004 y número de representantes en el CEG por países

País	Plantillas a 31/12/2004	Número de representantes en el CEG
Francia .....	24244	17 + 3
Gran Bretaña .....	11000	8
Alemania .....	8703	7
Bélgica .....	5897	5
España .....	2992	3
Italia .....	1504	2
Portugal .....	1171	2
Irlanda .....	832	1
Países Bajos .....	755	1
Luxemburgo .....	205	1
República Checa .....	91	*
Grecia .....	72	*
Polonia .....	68	*
Islandia .....	1	*
Suecia .....	1	*
Total .....	57536	50

\* Representación indirecta, cuando el país tiene menos de 150 asalariados

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

**10161** *RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2006, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por la que se inscribe a Escuelas Atlántico, S.L., en el Registro Especial de Entidades para la Formación de Instaladores de Gas.*

Escuelas Atlántico, S. L., ha solicitado, a través de esta Dirección General, ser inscrita en el Registro Especial de Entidades para la Formación de Instaladores de Gas, de conformidad con lo establecido en el capítulo III de la Instrucción sobre Instaladores Autorizados de Gas y Empresas Instaladoras, aprobada por Orden del Ministerio de Industria y Energía de 17 de diciembre de 1985 (B.O.E. de 9 de enero de 1986).

Vista la solicitud presentada, y demás documentación complementaria, y la Orden Ministerial de 17 de diciembre de 1985,

Esta Dirección General, teniendo en cuenta el informe favorable emitido por la Dirección General de Industria y Energía del Gobierno de Canarias, ha resuelto:

Inscribir a Escuelas Atlántico, S. L., en el Registro Especial de Entidades para la Formación de Instaladores de Gas, existente en esta Dirección General de Política Energética y Minas del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, con arreglo a las siguientes condiciones:

Primera.—El ámbito geográfico territorial de actuación para la impartición de los cursos de instaladores de gas, de categorías IG-I e IG-II a que se refiere esta inscripción, estará limitado a la Comunidad Autónoma de Canarias.

Segunda.—Cada uno de los cursos teórico-prácticos para la formación de instaladores de gas que vaya a impartir Escuelas Atlántico, S. L., deberá ser autorizado previamente por los Órganos Territoriales competentes.

Tercera.—Escuelas Atlántico, S. L., deberá presentar anualmente en los organismos territoriales competentes y en la Dirección General de Política Energética y Minas del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, una memoria de actuaciones de conformidad con lo previsto en el capítulo III de la citada Instrucción sobre Instaladores Autorizados de Gas y Empresas Instaladoras.

Cuarta.—La inscripción a que se refiere la presente Resolución tendrá un plazo de vigencia de tres años, pudiendo el interesado solicitar la prórroga de dicho plazo dentro de los seis meses anteriores a la finalización del mismo.

Madrid, 9 de mayo de 2006.—El Director General de Política Energética y Minas, Jorge Sanz Oliva.

**10162** *RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2006, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por la que se inscribe a la Federación Provincial de Empresarios del Metal y Nuevas Tecnologías de Santa Cruz de Tenerife en el Registro Especial de Entidades para la Formación de Instaladores de Gas.*

La Federación Provincial de Empresarios del Metal y Nuevas Tecnologías de Santa Cruz de Tenerife (FEMETE) ha solicitado, a través de esta Dirección General, ser inscrita en el Registro Especial de Entidades para la Formación de Instaladores de Gas, de conformidad con lo establecido en el capítulo III de la Instrucción sobre instaladores autorizados de gas y empresas instaladoras, aprobada por Orden del Ministerio de Industria y Energía de 17 de diciembre de 1985 (B.O.E. de 9 de enero de 1986).

Vista la solicitud presentada, y demás documentación complementaria, y la Orden Ministerial de 17 de diciembre de 1985,

Esta Dirección General, teniendo en cuenta el informe favorable emitido por la Dirección General de Industria y Energía del Gobierno de Canarias, ha resuelto:

Inscribir a la Federación Provincial de Empresarios del Metal y Nuevas Tecnologías de Santa Cruz de Tenerife (FEMETE) en el Registro Especial de Entidades para la Formación de Instaladores de Gas, existente en esta Dirección General de Política Energética y Minas del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, con arreglo a las siguientes condiciones:

Primera.—El ámbito geográfico territorial de actuación para la impartición de los cursos de instaladores de gas, de categorías IG-I, IG-II, IG-III e IG-IV a que se refiere esta inscripción, estará limitado a la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Segunda.—Cada uno de los cursos teórico-prácticos para la formación de instaladores de gas que vaya a impartir la Federación Provincial de Empresarios del Metal y Nuevas Tecnologías de Santa Cruz de Tenerife (FEMETE) deberá ser autorizado previamente por los órganos territoriales competentes.

Tercera.—La Federación Provincial de Empresarios del Metal y Nuevas Tecnologías de Santa Cruz de Tenerife (FEMETE) deberá presentar anualmente en los organismos territoriales competentes y en la Dirección General de Política Energética y Minas del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, una memoria de actuaciones de conformidad con lo previsto en el capítulo III de la citada Instrucción sobre Instaladores Autorizados de Gas y Empresas Instaladoras.

Cuarta.—La inscripción a que se refiere la presente Resolución tendrá un plazo de vigencia de tres años, pudiendo el interesado solicitar la prórroga de dicho plazo dentro de los seis meses anteriores a la finalización del mismo.

Madrid, 9 de mayo de 2006.—El Director General de Política Energética y Minas, Jorge Sanz Oliva.

**10163** *ORDEN ITC/1775/2006, de 25 de mayo, por la que se restablece la obligación de los sujetos obligados al mantenimiento de existencias mínimas de seguridad de productos petrolíferos.*

La Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos, en su artículo 49 y el Real Decreto 1716/2004, de 23 de julio, que regula la obligación de mantenimiento de existencias mínimas de seguridad, la diversificación de abastecimiento de gas natural y la Corporación de Reservas Estratégicas de Productos Petrolíferos, en su artículo 39, habilitan al Consejo de Ministros para la adopción de cualesquiera de las medidas recomendadas por los organismos internacionales de los que nuestro país forme parte ante situaciones de escasez de suministro de productos petrolíferos.