

1.4 Seguimiento de las normas.—Todo mando tiene la obligación de cumplir y hacer cumplir al personal a sus órdenes todas las normas de seguridad establecidas por la Empresa.

Actuación del operario en seguridad.—Independientemente de lo recogido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo en su artículo 11, está obligado a:

2.1 Cumplir todas las normas de seguridad generales y las específicas para cada centro de trabajo.

2.2 Vigilar la seguridad de su centro de trabajo y del equipo que utiliza y comunicar por los cauces establecidos las anomalías que observe.

2.3 Cuando por su experiencia tenga razones para temer que el trabajo que le ha sido asignado entrañe grave riesgo para su salud o la de sus compañeros, comunicarlo a su mando inmediato para que sea analizado el mismo y se evite el riesgo.

2.4 No comportarse de manera negligente o imprudente, que pueda ocasionar daños a la salud o a los equipos.

2.5 Utilizar adecuadamente todos los medios de protección, tanto personales como materiales y/o equipos.

2.6 No podrá bajo ningún concepto, suprimir o modificar los dispositivos de seguridad adoptados, ni obstaculizar la aplicación de ningún método o procedimiento adoptado para evitar accidentes.

2.7 Conocer, respetar y cumplir las normas de seguridad relacionadas con su trabajo.

2.8 Exigir de su mando la formación específica necesaria para realizar su trabajo de una manera segura.

Faltas y sanciones:

Art. 159 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Potestad disciplina del Empresario.

1. En el ejercicio de su potestad disciplinaria y conforme al procedimiento establecido, el Director de la Empresa podrá sancionar, bien directamente, o a propuesta del Comité de Empresa o del responsable de Seguridad, en su caso, a los trabajadores que presten servicios en la Empresa e infrinjan los preceptos de la Ordenanza y sus disposiciones complementarias o incumplan las instrucciones que les sean dadas por sus superiores.

2. Las faltas cometidas por los trabajadores se considerarán como leves, graves o muy graves, en atención a su importancia y trascendencia, al grado de culpabilidad y categoría profesional del infractor y a las circunstancias que en el caso concurren.

3. Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Multa de un día de haber.

B) Por faltas graves:

- a) Amonestación pública.
- b) Traslado de puesto de trabajo, dentro del mismo centro.
- c) Multa de dos a seis días de haber.
- d) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- e) Inhabilitación por un plazo no superior a un año para el ascenso a la categoría superior.

C) Por faltas muy graves:

- a) Multas de siete a quince días de haber.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- c) Inhabilitación durante dos años para el ascenso a la categoría superior.
- d) Despido.

Todo ello, independientemente de las que puedan imputarse por imperativo del artículo 54 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y dando conocimiento, cuando la sanción sea muy grave, al Comité de Empresa, de conformidad con el artículo 64, 1.6, del Estatuto de los Trabajadores.

CLAUSULA ADICIONAL

Independientemente del seguimiento que se haga de este Reglamento, el Comité de Empresa mantiene la facultad de lo establecido en el artículo 64.1.8, b), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, colaborando con la Empresa en el mantenimiento y en el incremento de la exigencia de las normas de seguridad e higiene.

De igual modo, se solicitará la colaboración para cursos y charlas al mejor desenvolvimiento de este Reglamento, a la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, que cubra las contingencias de accidentes con la Empresa, todo ello programado por la Jefatura de la Empresa.

Como complemento a estas normas de seguridad (Reglamento de Régimen Interno) está en vigor el libro «Aga Seguridad», cuyo índice se especifica, en el que se recogen las actuaciones y la formación específica para cada puesto de trabajo en la Empresa.

6590 RESOLUCION de 25 de febrero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua.

Visto el texto del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua, que fue suscrito con fecha 16 de diciembre de 1992, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra, por la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC. OO.), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 25 de febrero de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO NACIONAL DE FORMACION CONTINUA

Exposición de motivos

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

Es manifiesta, pues, la importancia de la Formación Profesional en los momentos actuales de cara al desarrollo de los pueblos y para la cohesión económica y social.

Asimismo, un porcentaje muy elevado de la mano de obra del año 2000 se encuentra ya ocupada, por lo que se hace preciso un esfuerzo en lo que se refiere a la formación continua. De hecho, gran parte de la población trabajadora adulta abandonó la escuela sin una formación adecuada o no ha tenido la oportunidad de seguir un proceso formativo permanente, dándose la paradoja de que no pueden acceder a actividades formativas ante la carencia de conocimientos básicos. A este colectivo ha de añadirse el de aquellos que pueden perder sus actuales ocupaciones debido a los cambios que se operan en el mundo laboral, tanto organizativos como tecnológicos y estructurales.

La libre circulación de los trabajadores y la realización del mercado interior, dentro del cual es necesario garantizar la competitividad de nuestros productos, exigen, de otro lado, 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):

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;

Y 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 política de Formación Continua debe pues proporcionar a los trabajadores de nuestro país un mayor nivel de cualificaciones necesarias para:

- Promover el desarrollo personal y profesional, y la prosperidad de las empresas y de los trabajadores en beneficio de todos.
- Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización de trabajo.
- Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

Para cumplir estos objetivos es necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos, y gestionarlos de forma razonable sobre la base de las necesidades de las empresas y de los Sectores. Al mismo tiempo, habrá que dotarse de modelos que faciliten la formación de trabajadores con el fin de conseguir una formación de calidad.

Por otra parte, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a la promoción y formación profesional como medida incentivadora para su cualificación profesional.

Por su parte, el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores prevé la posibilidad del ejercicio de este derecho en los términos concretos en que se pacte en los Convenios Colectivos, explícitamente en lo que se refiere:

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Las Organizaciones firmantes entienden que resulta preciso desarrollar las previsiones que el Estatuto de los Trabajadores establece respecto a la concesión del permiso de formación que tenga como objeto la actualización de la cualificación o el perfeccionamiento profesional.

Por todo ello, las Organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua en las empresas como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de nuestra economía, suscriben el presente Acuerdo Nacional sobre Formación Continua en las Empresas.

CAPITULO PRIMERO

Concepto de Formación Continua

Artículo 1.º A los efectos de este Acuerdo se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, a través de las modalidades previstas en el mismo, 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.

La Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, prevista en el artículo 14 de este Acuerdo, podrá proponer, en su caso, la incorporación a este Acuerdo de otras acciones formativas.

CAPITULO II

Ambito territorial, personal y temporal

Art. 2.º El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio nacional.

Art. 3.º Podrán acogerse a las estipulaciones de este Acuerdo las Empresas y Organizaciones que desarrollen acciones formativas en los términos definidos en el capítulo III, dirigidas al conjunto de los trabajadores ocupados.

Las Empresas y Organizaciones que no deseen acogerse a este Acuerdo podrán desarrollar las acciones formativas a través de los procedimientos generales, en vigor en cada momento.

Art. 4.º Las Organizaciones firmantes coinciden en la necesidad de establecer una vigencia temporal de este Acuerdo, sin perjuicio de que

antes de su expiración, las partes, de común acuerdo, estimen la prórroga del mismo.

El Acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 1993, y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 1996.

CAPITULO III

Planes de Formación de las Empresas y Planes Agrupados

SECCIÓN PRIMERA: INICIATIVAS DE FORMACIÓN

Art. 5.º *Planes de Formación de las Empresas.*—Las Empresas que deseen financiar sus acciones formativas con cargo a este Acuerdo deberán elaborar, con carácter anual, un Plan de Formación, de Empresa o Agrupado, de conformidad con lo establecido en la Sección Segunda de este capítulo.

Podrán elaborarse Planes de Formación por un período distinto al anual cuando concurren circunstancias específicas, debidamente justificadas ante la Comisión correspondiente de las que se contemplan en este Acuerdo.

Las empresas que cuenten con menos de 200 trabajadores habrán de acogerse a un Plan de Formación de carácter agrupado.

Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua podrá considerar otros supuestos justificados.

Art. 6.º *El Plan de Formación.*—El Plan de Formación de la Empresa deberá especificar lo siguiente:

- Objetivos y contenido de las acciones a desarrollar.
- Colectivo afectado, por categorías o grupos profesionales, y número de participantes.
- Calendario de ejecución.
- 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.
- Lugar de impartición de las acciones formativas. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los Centros de Formación actualmente existentes según lo especificado en el artículo 8.º, c), de este Acuerdo.

Art. 7.º *Planes Agrupados.*—Podrán elaborarse Planes Agrupados de Formación dirigidos a empresas en las que, dada su dimensión, características y ausencia de estructura formativa adecuada, resulta aconsejable desarrollar acciones formativas de este carácter.

Dichos Planes deberán agrupar a empresas que ocupen conjuntamente, al menos, 200 trabajadores, y ser promovidos por las Organizaciones Empresariales y/o Sindicales más representativas.

El contenido de estos Planes deberá ajustarse a la enumeración a que se refiere el artículo anterior, con las adaptaciones que fueran necesarias, para cada una de las empresas agrupadas en el Plan.

SECCIÓN SEGUNDA: CRITERIOS PARA LA ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN

Art. 8.º *Planes de Formación en el ámbito sectorial estatal.*—En el marco de los Convenios Colectivos Sectoriales Estatales o mediante Acuerdos específicos que pudieran suscribirse por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en dicho ámbito, se establecerán criterios orientativos para la elaboración de los Planes de Formación, tanto de empresas como agrupados, y que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:

- Prioridades con respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.
- Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.
- Enumeración de los Centros disponibles de impartición de la Formación. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los Centros de Formación actualmente existentes (Centros propios, Centros públicos, Centros privados, o Centros asociados, entendiéndose por tales aquellos promovidos conjuntamente por las correspondientes Organizaciones Empresariales y Sindicales y con participación de las correspondientes Administraciones Públicas).
- Régimen de los permisos de formación que, en todo caso, deberá ajustarse a lo previsto en el capítulo V de este Acuerdo.
- Competencias de la Comisión Paritaria Sectorial, con arreglo a lo establecido en el artículo 15 del presente Acuerdo.

Art. 9.º *Planes de Formación en otros ámbitos.*—Los Planes de Formación, de empresa y agrupados, correspondientes a sectores que no cuentan con Convenio Colectivo estatal o Acuerdo específico de dicho ámbito deberán ajustarse a lo establecido en el art. 8.º, siendo la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua el órgano competente para establecer los correspondientes criterios orientativos.

SECCIÓN TERCERA

Art. 10. *Otros Planes de Formación.*—Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, a través de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, podrán elaborar Planes de Formación que trasciendan al ámbito sectorial y que afecten a actividades formativas que, por su naturaleza, tengan un componente común a varias ramas de actividad.

CAPITULO IV

Tramitación de los Planes de Formación

Art. 11. *Planes de Formación de Empresas.*—Las empresas que deseen financiar con cargo a este Acuerdo su Plan de Formación deberán:

a) Someter el mismo a información de la representación legal de los trabajadores, para lo cual 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 ...).

Calendario de ejecución.

Colectivos por categorías/grupos profesionales a los que afecte dicho Plan.

Medios pedagógicos y lugares de impartición.

Criterios de selección.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de diez días a partir de la recepción de la documentación.

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 la representación de los trabajos.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Comisión Mixta Estatal o de la Paritaria Sectorial.

En ambos supuestos, la correspondiente Comisión se pronunciará únicamente sobre tales discrepancias.

b) A los efectos previstos en el apartado a) anterior, y en los supuestos de empresas de ámbito estatal con Convenio Colectivo propio y sin Convenio Colectivo o Acuerdo Sectorial de referencia, conocerá la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua de las posibles discrepancias surgidas.

En el caso de que la empresa con Convenio Colectivo propio no tenga ámbito estatal, conocerá de las discrepancias la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua u, opcionalmente, la Comisión Paritaria Sectorial.

c) Dirigir la solicitud de financiación, en los términos que se especifique, a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

d) Antes del comienzo de las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la empresa la lista de los participantes en dichas acciones formativas.

Con carácter trimestral las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del Plan de Formación.

Igualmente, las empresas, con carácter anual, informarán a la Comisión Mixta Estatal en los términos en que reglamentariamente se disponga. De dicho informe se dará traslado a la Comisión Paritaria Sectorial.

Art. 12. *Planes de Formación Agrupados.*

a) Los Planes Agrupados habrán de presentarse, en el modelo que se acuerde, para su aprobación ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo sectorial o Acuerdo Estatal.

En caso de no existir Convenio Colectivo sectorial o Acuerdo Estatal de referencia, dichos planes se presentarán para su aprobación y correspondiente financiación a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

b) La Comisión Paritaria Sectorial, en su caso, dará traslado de la aprobación del Plan Agrupado a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, para su financiación.

c) De las acciones formativas solicitadas se informará a la representación legal de los trabajadores en la empresa correspondiente.

Asimismo, antes de iniciarse las acciones formativas, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la resolución recaída.

d) 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.

CAPITULO V

Permisos individuales de formación

Art. 13. A los efectos previstos en este Acuerdo, las Organizaciones firmantes establecerán un régimen de permisos individuales de formación en los siguientes términos:

1. *Ámbito objetivo.*—Las acciones formativas para las cuales puede solicitarse permiso de formación deberán:

a) No estar incluidas en el plan de formación de la empresa o agrupado.

b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador.

c) Estar reconocidas por una titulación oficial.

d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial.

2. *Ámbito subjetivo.*—Los trabajadores ocupados que cumplan los siguientes requisitos:

a) Tener una antigüedad de, al menos, un año en el Sector, del cual seis meses, al menos, en la empresa en la que actualmente presta sus servicios.

b) Presentar por escrito ante la Dirección de la Empresa la correspondiente solicitud de permiso, con una antelación mínima de tres meses, antes del inicio de la acción formativa.

En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, período de interrupción, duración ...), y lugar de impartición.

Se informará de las solicitudes recibidas a la representación legal de los trabajadores.

3. *Resolución de las 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 empresa.

Asimismo, 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 Acuerdo en el plazo anterior de doce meses.

No obstante, los Convenios Colectivos, de conformidad con los criterios establecidos por la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, 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.

La empresa informará de la misma al trabajador y a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

El Plan de Formación de la 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. Concedido el permiso de formación por el empresario, el trabajador formulará solicitud a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua a efectos de la concesión de la financiación del permiso.

Si ésta se denegara, el trabajador podrá ejercer el permiso de formación sin remuneración, suspendiendo su contrato de trabajo 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 150 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 equivalente al salario medio establecido en el Convenio Colectivo correspondiente para su categoría o grupo profesional.

Dicha cantidad, así como las cotizaciones debidas por el trabajador durante el periodo correspondiente, serán financiadas a través de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

8. La Comisión Mixta Estatal de Formación Continua establecerá los criterios conforme a los cuales podrá pactarse en los respectivos Convenios Colectivos el volumen de permisos de formación a financiar.

CAPITULO VI

Organos de seguimiento y control

Art. 14. *Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.*—Se constituirá una Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, compuesta por ocho representantes de las Organizaciones Sindicales y ocho representantes de las Organizaciones Empresariales, firmantes de este Acuerdo.

La Comisión tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento del Acuerdo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los Organos de Inspección del Estado.
- b) Resolver las discrepancias surgidas en la aplicación de lo estipulado y especialmente las previstas en el artículo 1.º, b), de este Acuerdo.
- c) Administrar y distribuir los fondos disponibles para la financiación de las acciones de Formación Continua.

A tal efecto, se establecerán prioridades respecto a la financiación de los Planes de Formación, para lo cual habrán de tenerse en cuenta los 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) Emitir informe en aquellos casos en que se le solicite respecto a los temas de su competencia.

e) Aprobar su reglamento de funcionamiento.

f) Realizar un balance de la aplicación del Acuerdo con anterioridad a la caducidad del mismo.

g) Fomentar la consecución de acuerdos previstos en la Sección Segunda del capítulo III de este Acuerdo.

h) Acordar la constitución de los órganos territoriales que mejor contribuyan al desarrollo de este Acuerdo.

i) Aprobar los Planes de Formación que se promuevan según lo previsto en los artículos 9.º y 10 del presente Acuerdo.

j) Aprobar el volumen de fondos destinados a financiar en cada ejercicio los permisos de formación que puedan pactarse en los respectivos Convenios Colectivos o Acuerdos específicos, así como las propuestas de financiación de los mismos.

Art. 15. *Comisiones Paritarias Sectoriales.*—Las Comisiones Paritarias previstas en los Convenios Colectivos Sectoriales estatales, o en los Acuerdos específicos que pudieran suscribirse en este ámbito, e integradas por los representantes de las Organizaciones Empresariales y Sindicales, tendrán las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento del Acuerdo en el ámbito correspondiente.

b) Establecer los criterios señalados en el artículo 8.º para los Planes de Formación.

c) Resolver las discrepancias surgidas en el trámite previsto en el artículo 11 de este Acuerdo respecto a Planes de Formación de Empresas en ese ámbito sectorial.

d) Aprobar las solicitudes de Planes Agrupados Sectoriales de Formación y elevarlos, para su financiación, a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

e) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo como en el Ministerio de Educación y Ciencia, especialmente los Estudios Sectoriales que sobre Formación Profesional hayan podido elaborarse.

f) Ejecutar los Acuerdos de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua y de la Comisión Tripartita Nacional.

g) Realizar una memoria anual de la aplicación del Acuerdo en su ámbito correspondiente.

CAPITULO VII

Financiación de las acciones formativas

Art. 16. La Comisión Mixta Estatal de Formación Continua establecerá con antelación suficiente los criterios y procedimientos de financiación de los diferentes Planes de Formación que se acogan al presente Acuerdo.

CAPITULO VIII

Infracciones y sanciones, incompatibilidades de financiación

Art. 17. *Infracciones y sanciones.*—Las infracciones 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.

Art. 18. *Incompatibilidades.*—No podrá financiarse simultáneamente un mismo Plan Formativo a través de las distintas vías alternativas previstas en este Acuerdo.

Sin perjuicio de lo anterior, podrán colaborar las Administraciones Públicas, instituciones u organismos, mediante cofinanciación, en acciones que se desarrollen al amparo de este Acuerdo. En tal caso, la correspondiente solicitud de financiación deberá incorporar los datos que definan el contenido de tales acciones a los efectos previstos en el apartado anterior, de todo lo cual se dará traslado a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua a los efectos que procedan.

DISPOSICION TRANSITORIA

El presente Acuerdo entrará en vigor según lo previsto en el artículo 4.º y su aplicación queda supeditada a la existencia de disponibilidades presupuestarias y a la puesta en vigor de las normas que desarrollen lo pactado.

Las partes firmantes, con anterioridad al mes de septiembre de 1993, adoptarán compromisos respecto a la financiación de las acciones derivadas de este Acuerdo durante el periodo de vigencia del mismo. De lo acordado darán traslado al Gobierno.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—El presente Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. A este efecto, desarrolla lo dispuesto en el artículo 83.3 de dicha norma legal, al versar sobre una materia concreta cual es la formación continua en las empresas.

A tenor de lo establecido en el apartado anterior, obliga a las Organizaciones asociadas a las Confederaciones signatarias del presente Acuerdo, y sus estipulaciones serán insertadas en los respectivos Convenios Colectivos, constituyendo a estos efectos lo acordado un todo, y correlacionándose las obligaciones asumidas por una y otra parte.

Sin embargo, a efectos de caducidad se estará a lo dispuesto en el artículo 4.º de este Acuerdo.

Segunda.—Las Organizaciones firmantes del presente Acuerdo expresan su deseo de dirigirse al Gobierno a efectos de que, mediante el correspondiente Acuerdo Tripartito, y por el procedimiento legalmente oportuno, puedan habilitarse medidas que posibiliten la financiación y ejecución del mismo.

6591

CORRECCION de erratas de la Resolución de 4 de febrero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal de Perfumería y Afines (revisión salarial año 1993).

Advertida errata en la inserción de la mencionada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado», número 49, de fecha 26 de febrero de 1993, páginas 6385 y 6386, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En el apartado plus del artículo 32 del Convenio, donde dice: «...Grupo 6: 3.927 pesetas/día», debe decir: «...Grupo 6: 3.917 pesetas/día».