

## A) Faltas leves. Se considerarán faltas leves:

1. No cursar a tiempo oportuno la baja de enfermedad correspondiente a las ausencias justificadas al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
3. La incorrección con los clientes, compañeros o subordinados, aunque dependiendo de los hechos, podrá considerarse falta grave.
4. La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas o deberes.
5. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la Empresa.
6. El abandono del Centro de trabajo por breve tiempo, sin causa justificada.

## B) Faltas graves. Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados, así como la falta reiterada de cooperación en el trabajo. Dependiendo de los hechos podrá ser considerado como falta muy grave.
2. Las faltas repetidas de puntualidad, en un periodo de seis a diez días al mes, sin causa justificada.
3. La falta de dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique. El aviso telefónico al superior jerárquico inmediato será considerado como justificación.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. El quebranto o violación de secretos de reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.
6. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
7. Emplear para uso propio activos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo, sin la debida autorización.
8. Abandono del puesto de trabajo sin justa causa durante la jornada habitual, por un periodo de tiempo superior a treinta minutos, sin conocimiento del superior jerárquico inmediato.
9. La reincidencia en tres faltas leves siempre que ello ocurra en el plazo de tres meses a contar desde la comisión de la primera.
10. La negligencia o descuido inexcusable en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
11. La falta grave de atención o cortesía con los clientes.
12. La obstrucción a las órdenes de los superiores jerárquicos y la negligencia en su cumplimiento. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
13. La falta considerable de respeto a los trabajadores que estén a sus órdenes.

14. La no presentación del correspondiente parte de baja en los casos de incapacidad laboral transitoria dentro del plazo de cinco días, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

## C) Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito.
2. El abuso de autoridad por parte de cualquier superior jerárquico.
3. La manifiesta insubordinación.
4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa.
5. La falta de asistencia al trabajo no justificadas durante cuatro o más días al mes.
6. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días al mes o más.
7. La reincidencia en faltas graves dentro de los tres meses siguientes a su sanción.
8. La reiterada falta de atención y cortesía con los clientes.
9. Desarrollar una actividad remunerada por cuenta propia o ajena durante la situación de incapacidad laboral transitoria.
10. La divulgación a personas ajenas a la Empresa de la marcha interior de la misma, siempre que pueda haber perjuicio para la Empresa.
11. La falsedad de datos solicitados en los documentos exigidos para el ingreso.

42.11 Sanciones.—Las sanciones que podrán imponerse por las faltas y de acuerdo con el procedimiento previsto en el presente capítulo son las siguientes:

## a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

## b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

## c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- Inhabilitación por un periodo no superior a dos años para cualquier promoción.
- Despido.

## DISPOSICION ADICIONAL

*Contratos en prácticas.*—La situación de incapacidad laboral transitoria, cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria, no interrumpen el cómputo de la duración de esta modalidad de contratación.

**22675** RESOLUCION de 18 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del acuerdo base sobre jubilaciones de las Sociedades «Asland, Sociedad Anónima»; «Cementos Asland, Sociedad Anónima», y «Asland Catalunya y del Mediterráneo, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9008332).

Visto el texto del acuerdo base sobre jubilaciones de las Sociedades «Asland, Sociedad Anónima»; «Cementos Asland, Sociedad Anónima», y «Asland Catalunya y del Mediterráneo, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9008332), que fue suscrito con fecha 23 de junio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección General de las mencionadas Sociedades, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros de las mismas, en representación de los trabajadores, 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 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 agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**COMITE INTERCENTROS DE «ASLAND, SOCIEDAD ANONIMA»; «CEMENTOS ASLAND, SOCIEDAD ANONIMA», Y «ASLAND CATALUNYA Y DEL MEDITERRANEO, SOCIEDAD ANONIMA»**

## Acuerdo base sobre jubilaciones

Acta de la reunión de 23 de junio de 1993

En Madrid, a 23 de junio de 1993; se reúnen las personas relacionadas a continuación que representan a la Dirección General y al Comité Intercentros de las Sociedades «Asland, Sociedad Anónima»; «Cementos Asland, Sociedad Anónima», y «Asland Catalunya y del Mediterráneo, Sociedad Anónima».

## Dirección General:

Don Miguel del Campo Rodríguez, don Jesús Eguzquiza Zoco y don Luis Tarabini-Castellani Castrillo.

## Comités de Empresa:

Montcada: Don Lucinio López Hernando, don Cosme Oriol Riera, don Jorge Puig Gonell y don Jaime Salvatella Costa.

Córdoba: Don Miguel Angel Bárcenas Romano, don Juan del Pozo López del Moral y don Rafael Molero Porras.

Niebla: Don Juan Carrillo Márquez, don Pelayo Castillo Jiménez y don Ramón González Márquez.

Villaluenga: Don Luis Carmona Pérez, don Jesús Martín Díaz-Guerra, don Jesús Martín Spínola y don Juan Ortega Nieto.

Sagunto: Don José Antonio Gallart de la Torre, don José Luis Gil del Hoyo y don Andrés Sáez Friginal.

C.T.A.-Meco, Oficinas centrales: Don Antonio Díaz García y don Pedro Valbuena Sevilla.

Los asistentes se reconocen mutuamente la representación que ostentan para formalizar con eficacia los acuerdos objeto de la presente negociación, quedando constancia de que los representantes de los trabajadores actúan en la doble calidad de miembros del Comité Intercentros regulado por acuerdo suscrito entre las partes y vigente en la actualidad, por un lado, y, por otro, en virtud de las facultades que les confiere la delegación expresa de los respectivos Comités de Centros para este asunto específico.

La representación de CIDE y ASTECNO, cuyo personal está hoy integrado en la plantilla de Asland, se ejerce conjuntamente por el representante asistente en nombre del CTA.

El objeto de las negociaciones ha sido adaptar el acuerdo base sobre jubilaciones del 23 de octubre de 1990 a la situación derivada de la existencia de Planes de Pensiones de Empleo de las Empresas firmantes del mencionado acuerdo, en cuyo Reglamento se ha acordado introducir diversas modificaciones.

En primer lugar se ha alcanzado una nueva configuración de las prestaciones establecidas en estos Planes, dotándolas de mayor flexibilidad, lo cual hace necesario recoger paralelamente en el acuerdo de jubilaciones esta situación para darle el adecuado tratamiento.

Para ello se ha determinado la fórmula para obtener el capital equivalente, contemplado en el punto 5.2 del texto suscrito el 23 de octubre de 1990. La experiencia adquirida hasta el momento ha permitido obtener la objetividad que se pretendía, estableciendo las variables oportunas en los dos elementos relevantes, la tabla de mortandad masculina y femenina, con reversión en su caso, y el tipo de interés, en regulación coherente con lo establecido en los Reglamentos de los Planes de Pensiones.

En segundo lugar, los mencionados planes han introducido en su texto otra modificación consistente en posibilitar la movilidad de los derechos consolidados por parte del trabajador que sea baja en la Empresa sin ser alta en otra de las Empresas con Planes de Pensiones que firman el presente acuerdo, diferenciando, a estos efectos, las otras situaciones, en las que se considera que no se produce realmente una ruptura de la relación laboral y, en consecuencia, no deben ser movilizables los derechos en los Planes de Pensiones; esta modificación —en la medida en que queda resuelta válidamente en los Reglamentos de los Planes de Pensiones— se ha considerado ajena al presente acuerdo.

Por otra parte, se ha tenido en cuenta la actual situación de CIDE y Asland Tecnología como Entidades sin personal y se ha considerado oportuno mantener la regulación vigente tanto como cautela ante la hipótesis de que vuelva a existir plantilla en estas Sociedades, como porque los derechos devengados en las mismas han de mantenerse en los términos actualmente establecidos, al menos en los aspectos derivados de los respectivos Planes de Pensiones y de la antigüedad por los servicios prestados en esas Empresas.

En cuanto al resto del acuerdo que hoy se aprueba y suscribe, se ha procurado, como cuestión de estilo, mantener en lo posible la literalidad del acuerdo anterior, incluso en cuanto al orden en el mismo establecido.

Por último, se ha reafirmado el propósito de homologar ante las autoridades competentes el presente acuerdo, tanto en la versión unitaria que se suscribe en el presente acto, como —a iniciativa de cualquiera de las partes que lo considere oportuno— con idéntico texto, separadamente, las que proceda en cada Sociedad, formalizadas con los respectivos Comités de Empresa; se ha acogido con total consenso este propósito y las partes quedan comprometidas a facilitar los trámites para conseguirlo, suscribiendo cuantos documentos sean pertinentes para ello.

No habiendo otros asuntos a tratar, se levanta la presente acta en el lugar y fecha indicada, que es suscrita por los asistentes junto con el texto completo del Acuerdo anexo.

#### **Acuerdo base sobre jubilaciones Grupo Asland**

1.1 El presente Convenio Colectivo regula la pensión complementaria de jubilación aplicable a los trabajadores fijos de las plantillas de cada una de las siguientes Empresas:

- «Asland, Sociedad Anónima».
- «Asland CYMSA».
- «Cementos Asland, Sociedad Anónima».
- «Asland Tecnología, Sociedad Anónima».
- «CIDE».

1.2 El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde su firma, y su duración será indefinida.

1.3 La regulación dispuesta por el presente Convenio Colectivo sustituye al artículo 124 del Reglamento de Régimen Interior de Asland, que se deroga expresamente, y adopta la naturaleza de norma mínima que será sustituida por las normas que resulten más favorables en su conjunto, tales como las que contengan los Convenios Colectivos, sean o no homologables, cuyo ámbito de aplicación sean las Empresas indicadas en el punto 1.1.

1.4 El presente Convenio Colectivo regula una pensión complementaria a la que conceda la Seguridad Social española vigente en esta fecha, y se basa en un coste global para las Empresas que se deduce de este marco legal. Una modificación sensible de algunos de los supuestos que incide en este coste global, tales como cuantía de la pensión legal o requisitos de años de cotización, significará la suspensión de los efectos del presente Convenio, hasta que se acuerde una nueva regulación que sustituya a la actual.

Si la modificación que origina esta suspensión consiste en una disminución de la pensión legal, el trabajador que se jubile entre tanto tendrá derecho a recibir, con carácter provisional y a resultas de la nueva regulación, la cantidad que le hubiera correspondido en aplicación de la norma anterior a la modificación que da lugar a dicha suspensión.

Si alguna de las partes entiende que la negociación de la nueva regulación se prolonga más de lo razonable, podrá someter la cuestión al procedimiento de arbitraje.

2. Tendrán derecho a la pensión complementaria objeto del presente Convenio Colectivo los trabajadores fijos de las Empresas citadas en el punto 1.1 que en la fecha de jubilación:

1.º Tengan una antigüedad mínima de quince años con carácter fijo en la plantilla de las citadas Empresas, acumulándose a estos efectos la antigüedad que corresponda a los servicios prestados en cada una de ellas.

2.º Reñan los requisitos que dan derecho a la pensión de jubilación de acuerdo con la legislación vigente y pasen a la condición legal de jubilados.

3.º Tengan cumplida la edad de sesenta años.

3. La pensión que regula el presente Convenio Colectivo completará la pensión reglamentaria de jubilación que conceda la Seguridad Social española hasta un máximo del 80 por 100 del último salario anual bruto pensionable definido en el punto siguiente, en las condiciones que se detallan a continuación:

El 70 por 100 por cumplir los requisitos descritos en el anterior punto 2.

El 1 por 100 de incremento por cada año de antigüedad en exceso de quince, hasta totalizar el máximo absoluto del 80 por 100 mencionado.

Con carácter transitorio y como reconocimiento de derecho adquirido, para los trabajadores fijos integrantes de las plantillas de las Empresas señaladas en el punto 1.1 en 23 de octubre de 1990, este incremento del 1 por 100 sobre el 70 por 100, se aplicará a partir de los diez años de antigüedad, en vez de quince, con el mismo máximo absoluto del 80 por 100.

4.1 En la presente regulación el salario pensionable será el que corresponda a los conceptos salariales siguientes: Salario base, complemento personal, gratificaciones extraordinarias y antigüedad.

4.2 A los efectos de considerar el salario último anual se tomarán en cuenta los doce últimos meses de servicios prestados en las Empresas citadas en el punto 1.1, en la fecha inmediatamente anterior a la de pasar a la condición de jubilado que contempla el punto 2.2.º

Este salario anual será el que corresponda al último mes de servicio en caso de que la jubilación tenga lugar en el mismo mes en que se cumple la edad de sesenta años para aquellas personas que tengan derecho a jubilarse a esta edad y el mes en que se cumpla los sesenta y cinco años en los demás casos.

5.1 La pensión complementaria que regula el presente Convenio será pagada en doce mensualidades más dos extraordinarias, una en julio y otra en diciembre.

5.2 Alternativamente, en el momento de jubilarse el trabajador podrá optar por recibir en una sola vez el capital equivalente a sus derechos de pensión complementaria calculado aplicando las tablas de mortalidad GRM/F 80 —o las que en su día las sustituyan— y un tipo de interés que será como máximo igual al tipo más bajo de los tipos de rendimiento interno promedios, referidos al mes en que se causó la prestación y publicados en el «Boletín Económico del Banco de España», para los títulos de Deuda del Estado en el Mercado Secundario de Deuda Anotada, para los plazos de cinco o más años, redondeado, por defecto, hasta el múltiplo de 1/8 por 100 de punto. Se tendrá en cuenta, en su caso, la reversión que corresponda sobre el cónyuge sobreviviente.

6. Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, o en su caso sus beneficiarios, tendrán derecho a las prestaciones complementarias de la Seguridad Social española que indican en el cuadro anexo 2; las limitaciones máximas y mínimas contempladas en el mismo serán objeto de actualizaciones anuales.

7. La modificación del presente Convenio Colectivo se sujetará a lo que disponga la normativa vigente en su momento.

## ANEXO 1

## Cláusula adicional

Dado que las Empresas mencionadas en el punto 1.1 han formalizado Planes de Pensiones de Empleo que prevén prestaciones por jubilación, fallecimiento e invalidez, las pensiones complementarias objeto del presente Convenio Colectivo serán satisfechas, en todo o en parte, mediante los referidos Planes para quienes se hayan adherido a los mismos.

Por ello, las pensiones contempladas en el presente Convenio se considerarán cumplidas, en todo o en parte, por las pensiones equivalentes al importe de los derechos consolidados en los Planes de que haya sido partícipe, a la fecha en que acontezca el hecho que da origen a la pensión (jubilación, fallecimiento o invalidez).

La indicada pensión equivalente, que será comunicada a la Empresa por la Entidad Gestora se calculará aplicando los mismos criterios (tabla de mortalidad y tipo de interés) establecidos en el punto 5.2.

Si la pensión equivalente del plan así calculada fuera igual o superior al importe de la pensión complementaria derivada del presente Convenio, las obligaciones establecidas en el mismo habrán quedado totalmente cum-

plidas y, por tanto, el Convenio habrá concluido su aplicación respecto al causante de la pensión y a sus eventuales beneficiarios o causahabientes.

Si esta pensión equivalente del Plan fuera menor se considerará cumplido el presente Convenio en la parte correspondiente a su importe, tanto para el causante de la pensión como para sus eventuales beneficiarios o causahabientes; el resto, hasta el total establecido en el presente texto, constituirá el importe de la pensión complementaria que en aplicación del presente Convenio debe correr a cargo de la Empresa.

La pensión complementaria así determinada podrá ser percibida alternativamente en forma de pensión o en forma de capital equivalente tal como establece el punto 5.2, a opción del trabajador, cualquiera que sea la forma que haya elegido para percibir sus derechos en el Plan de Pensiones.

Teniendo en cuenta que una parte de las obligaciones de este Convenio ya ha sido satisfecha mediante la pensión equivalente a los derechos consolidados de los Planes de Pensiones, en caso de que se elija el pago en forma de pensión, el fallecimiento del jubilado dará derecho a la pensión de viudedad prevista en el presente Convenio, solamente en la proporción que corresponde a la parte de pensión complementaria que recibía de la Empresa de acuerdo con los párrafos anteriores.

## ANEXO 2

## Extracto de las normas para determinar complementos voluntarios, orfandad, invalidez permanente y viudedad

Concepto objeto complementario	Conceptos nómina a considerar en pesetas/año	Escala de porcentajes sobre salarios año para calcular la pensión total					Limitaciones pesetas Totales pensión		Período de tiempo a considerar para el cómputo de salarios	Observaciones
		Mínimos		Máximos		Variación % años servicio	Máxima (1)	Mínima (1)		
		Años servicio	%	Años servicio	%					
Larga enfermedad o invalidez total y permanente por causa de enfermedad.	Salario base, antigüedad. Complemento personal o retribución voluntaria. Primas y des-tajos.	Hasta 10	70	Hasta 20 o más	80	1	4.800.000	1.200.000	Promedio tres últimos años en activo	(1) Se entiende que estas limitaciones también son totales, es decir, representan la suma de pensión oficial más complemento ASLAND. Por tanto: Pensión voluntaria = pensión total (pensión oficial total pensiones familiares).
Viudas de personal activo por muerte natural.		Hasta 10	30		50	2	3.300.000	630.000	Lo que tengan en el momento de fallecer.	
Hijos de personal en activo fallecido por muerte natural huérfanos de padre y madre (2).		Hasta 10	30		50	2	3.300.000	650.000	Lo que tuvieran en el momento de fallecer.	
Viudas de personal en activo fallecidos en accidente de trabajo.		Inferior a 2	80	Más de 2	100		4.800.000	1.200.000	Lo que tuvieran en el momento de fallecer.	
Hijos de personal en activo fallecidos en accidentes de trabajo, huérfanos de padre y madre (2).		Inferior a 2	80	Más de 2	100		4.800.000	1.200.000	Lo que tuviera en el momento de fallecer.	

Concepto objeto complementario	Conceptos nómina a considerar en pesetas/año	Escala de porcentajes sobre salarios año para calcular la pensión total					Limitaciones pesetas Totales pensión		Período de tiempo a considerar para el cómputo de salarios	Observaciones
		Mínimos		Máximos		Variación % años servicio	Máxima (1)	Mínima (1)		
		Años servicio	%	Años servicio	%					
Productores en invalidez permanente y total a causa de accidente de trabajo.		—	100		100		4.800.000	1.200.000	Lo que tuviera en el momento de fallecer.	
Viudas de personal jubilado.		Hasta 10	20		40	2	3.300.000	650.000	Lo que tuviera en activo en el momento de jubilarse.	

## NOTAS:

a) El importe de los devengos que servirán de base para el cálculo de la pensión complementaria de ASLAND se computarán en términos brutos. Asimismo, el importe de la pensión obtenida será considerada bruta, siendo a cargo del beneficiario los impuestos correspondientes.

b) Las asignaciones complementarias de todo tipo que puedan percibir el personal como consecuencia de un desplazamiento al exterior, no serán computables a efectos del cálculo de la pensión complementaria. Se considerarán en todos los casos las correspondientes a los devengos normales asignados en el Centro a cuya plantilla pertenece, en base a los conceptos citados en la presente tabla.

c) Las cantidades expresadas en las columnas máximos y mínimos de esta tabla solamente tendrán aplicación para los casos que surjan a partir de la fecha de entrada en vigor de las mismas.

d) La pensión complementaria de orfandad (2) se extinguirá cuando todos los hijos beneficiarios pasen a la mayoría de edad.

Fecha de entrada en vigor: 1 de enero de 1990.

Sociedades en las que tendrá aplicación:

«Asland, Sociedad Anónima».

«Asland Catalunya y del Mediterráneo, Sociedad Anónima».

«Cementos Asland, Sociedad Anónima».

«Asland Tecnología, Sociedad Anónima».

«Compañía Internacional de Investigación y Ensayos, Sociedad Anónima».

## 22676 RESOLUCION de 18 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua para el sector de Marina Mercante.

Visto el texto del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua para el sector de Marina Mercante, que fue suscrito con fecha 5 de julio de 1993, de una parte, por la Asociación de Navieros Españoles (ANAVE), y de otra, por la Federación Estatal de Transportes y Comunicaciones (Sector de Marina Mercante) de UGT y FETCOMAR-CC.OO. (Sector del Mar), 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, 18 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### ACUERDO NACIONAL PARA LA FORMACION CONTINUA EN EL SECTOR DE MARINA MERCANTE

#### Exposición de motivos

La formación profesional continua constituye un valor estratégico 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 ocupada, tanto de trabajadores como empresarios, y por ello la formación profesional de calidad constituye una verdadera inversión.

Estas necesidades de formación profesional se acentúan en nuestro sector por la constante evolución tecnológica de los buques y la creciente exigencia que por Organismos de carácter internacional vienen estable-

ciendo respecto del cumplimiento de niveles de seguridad, año a año superiores, para con el medio ambiente marino.

La libre circulación de trabajadores y la implantación del Mercado Unico exigen desarrollar medidas de formación continua cuyas funciones fueron señaladas por la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas sobre Formación Profesional Permanente de 5 de junio de 1989.

Hay que tener en cuenta que la filosofía en materia de formación continua debe basarse en la coordinación del Estado con las Empresas y Organizaciones Sindicales y empresariales para la administración de los fondos destinados a la misma. En consecuencia, las Organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, suscriben el presente Acuerdo nacional sectorial específico en materia de formación continua en el marco del Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito, de un lado, por las Centrales Sindicales UGT y CC.OO., y de otro, por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME.

Artículo 1.º *Naturaleza del Acuerdo.*—Este Acuerdo Nacional de Formación Continua del sector de Marina Mercante se suscribe para desarrollar el Acuerdo Nacional de Formación Continua, firmado el 16 de diciembre de 1992 por CEOE y CEPYME, por un lado, y las Centrales Sindicales UGT y CC.OO., por otro.

Al igual que el Acuerdo Nacional de Formación Continua, 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 del sector.

Este Acuerdo Nacional de Formación Continua Sectorial tiene carácter bipartito, al ser las partes signatarias del mismo ANAVE y las Centrales Sindicales.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación.*—El ámbito funcional de este Acuerdo es el de la formación continua a través de «planes agrupados».

El ámbito territorial es la totalidad del territorio español y los buques de bandera española.

El ámbito temporal de este Acuerdo comprenderá la totalidad de los años 1993 a 1996, ambos inclusive.