

- 4.4 Reacciones ácido-base. Volumetrías. Indicadores.
4.5 Definición de ácidos y bases de Lewis.

TEMA 5

- 5.1 Conceptos de oxidación y reducción. Pares redox. Número (o estado) de oxidación. Ajuste de ecuaciones redox por el método del ión-electrón.
5.2 Procesos electroquímicos: Pilas galvánicas y cubas electrolíticas.
5.3 Potenciales normales de electrodo. Escala de potenciales de reducción y su aplicación. Espontaneidad de un proceso redox. Ecuación de Nernst.
5.4 Electrolisis. Leyes de Faraday.

TEMA 6

- 6.1 Solubilidad: Factores determinantes.
6.2 Producto de solubilidad. Relaciones entre solubilidad y producto de solubilidad.
6.3 Efecto del ión común.

TEMA 7

- 7.1 Propiedades de los elementos de los grupos principales (representativos, s y p) relacionadas con su configuración electrónica: Estados de oxidación, capacidad para formar enlaces sencillos y múltiples, carácter redox, carácter ácido-base.
7.2 Elementos más electronegativos: Hidrógeno, halógenos, oxígeno, azufre y nitrógeno. Formas moleculares de los elementos: Naturaleza de enlace, estructura y reactividad.

TEMA 8

- 8.1 Tipos de hidruros. Agua, amoníaco, haluros de hidrógeno: Estructuras moleculares y propiedades.
8.2 Tipos de óxidos SO₂, SO₃, NO y NO₂: Estructuras moleculares y propiedades.
8.3 Oxoácidos: Ácido nítrico y ácido sulfúrico. Interés industrial y comportamiento químico.

TEMA 9

- 9.1 Aspectos estructurales de los compuestos orgánicos. Esqueleto y grupos funcionales. Estructura de los principales grupos funcionales [C-H, C-Hal, C-OH, C-NH₂, C=O, O=C-Y (Y=OH, OR, NH₂)] y reglas básicas para su nomenclatura. Tipos de fórmulas.
9.2 Isometría estructural. Nociones de estereoquímica. Estereoisomería.

TEMA 10

- 10.1 Reactividad de los compuestos orgánicos. Reacciones homolíticas y heterolíticas. Intermedios de reacción (radiales, carbaniones y carbocationes). Reactivos electrófilos y nucleófilos. Mecanismos de reacción.
10.2 Sustitución nucleófila: Transformación de derivados halogenados en alcoholes.
10.3 Eliminación: Deshidratación de alcoholes en medio ácido.
10.4 Adición electrofílica a dobles enlaces C=C: Reacciones de alquenos con haluros de hidrógeno.
10.5 Adición nucleófila a dobles enlaces C=O: Formación de cianhidras.
10.6 Reacciones de esterificación e hidrólisis de esteres.

suscrito con fecha 31 de marzo de 1993, de una parte, por la Federación de Industrias de Alimentación y Bebidas, y de otra, por la Federación de Alimentación y Tabacos de UGT y la Federación de Industrias de Alimentación, Bebidas y Tabacos de 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, 14 de abril de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO NACIONAL SOBRE FORMACION PROFESIONAL CONTINUA EN EL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACION Y BEBIDAS

Exposición de motivos

La Formación Profesional, en su conjunto, tanto la continua como la inicial, constituye un valor estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en que estamos inmersos. El futuro del sistema de la Industria Alimentaria 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.

Para el sector de la Industria Alimentaria este valor estratégico de la formación se hace más evidente debido a las especiales características del mismo: La gran cantidad de pequeñas y medianas empresas (sólo el 2,5 por 100 de las empresas del sector cuenta con más de 50 trabajadores), el carácter estacionario de muchas de las actividades industriales del sector, la escasa oferta formativa de formación reglada que ha existido hasta ahora y la baja cualificación media de los ocupados del sector.

Por ello es necesario abordar el sector de forma global buscando soluciones de conjunto, que nos permita modernizar las empresas haciendo competitivo el sector en el marco del Mercado Unico Comunitario, lo que exige desarrollar medidas de formación continua cuyas funciones principales fueron señaladas por la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas sobre Formación Profesional Permanente (5 de junio de 1989):

1. Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y 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.
2. Una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento de su cualificación profesional y mejorar su situación.
3. 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 sector un mayor nivel de cualificaciones necesarias para:

1. Promover el desarrollo personal y profesional, y la prosperidad de las empresas y de los trabajadores en beneficio de todos.
2. Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
3. Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización de trabajo.
4. 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 del sector estimulando, por ejemplo, la formación transversal común a diferentes actividades industriales. 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.

MINISTERIO

DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

11327 RESOLUCION de 14 de abril de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Acuerdo Sectorial Nacional sobre Formación Profesional Continua en el sector de las Industrias de Alimentación y Bebidas.

Visto el texto del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el sector de las Industrias de Alimentación y Bebidas, que fue

Por todo ello las Organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua en las empresas de este sector, suscriben el presente Acuerdo de Formación Continua en el ámbito de las Industrias de Alimentación y Bebidas, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector, al amparo del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992 y como desarrollo del mismo en el referido ámbito de alimentación y bebida.

El Acuerdo Sectorial de Formación Continua en las Industrias de Alimentación y Bebidas se regirá por las siguientes normas:

Artículo 1.º Formación continua.—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 y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales 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 Paritaria Sectorial podrá proponer la incorporación a este Acuerdo de otras acciones formativas que hayan sido establecidas por la Comisión Paritaria Estatal de Formación Continua o sean fruto de la experiencia acumulada en el sector.

Art. 2.º Ambito territorial.—El presente Acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional.

Art. 3.º Ambito personal.—1. Quedarán sujetas al campo de aplicación de este Acuerdo todas las Asociaciones y Federaciones Empresariales, así como las empresas, cuyas actividades productivas se desarrollen en el sector de las industrias de alimentación y de bebidas, efectúen acciones formativas en sus respectivos ámbitos y estén dirigidas a los trabajadores ocupados, de conformidad con el contenido de este Acuerdo.

2. Las Organizaciones y empresas 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 Ambito temporal.—1. El Acuerdo entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su firma.

2. El Acuerdo durará hasta el 31 de diciembre de 1996, fecha en que caducará sin necesidad de denuncia.

3. No obstante lo anterior, las partes de modo expreso podrán acordar la prórroga o prórrogas del mismo en las condiciones que en ese acto decidan. La prórroga del Acuerdo Nacional de Formación de 16 de diciembre de 1992 no producirá la prórroga automática del presente, sino que deberá acordarse expresamente.

Art. 5.º Tipos de planes de formación.—Las acciones formativas amparadas por el presente acuerdo podrán desarrollarse dentro de alguno de los siguientes ámbitos:

1. Planes sectoriales. Son aquellos que, promovidos a iniciativa de cualquiera de las Entidades sindicales o empresariales representativas del sector, se refieran a ocupaciones o cualificaciones de interés común y general para los distintos subsectores de las industrias de alimentación y bebidas.

2. Planes agrupados. Son aquéllos destinados a atender las necesidades derivadas de la formación continua de un conjunto de empresas que agrupen al menos a 200 trabajadores o, que ocupando a más de 200, decida incorporar su Plan de Formación a este Plan Agrupado.

3. Planes de Empresa. Son aquéllos promovidos por Empresas de más de 200 trabajadores.

Art. 6. Contenido de los planes de formación.—Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- A) Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar.
- B) Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- C) Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- D) Instrumentos de evaluación previstos.
- E) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos.
- F) Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la Empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Art. 7.º Comisión Paritaria Sectorial.

7.1 Constitución.—Se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial para las Industrias de Alimentación y de Bebidas, que estará compuesta por ocho representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes de

este acuerdo y ocho representantes de la Federación de Empresarios de Industrias de Alimentación y Bebidas (FIAB).

7.2 Funciones.—La Comisión Paritaria Sectorial tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Velar por el cumplimiento de este Acuerdo sectorial, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

2. Establecer criterios orientativos para la elaboración de los Planes de Formación Continua sectoriales, de Empresa y agrupados, que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:

a) Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar, que se pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria Estatal de Formación Continua.

b) Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones. Y,

c) Elaboración de un censo de los centros disponibles para impartir la formación: propios, públicos, privados o asociados. En su caso, la Comisión promoverá la creación y puesta en marcha de Centros asociados o propios para el sector con la participación, si procede, de las correspondientes Administraciones públicas.

3. Resolver las discrepancias que pudieran surgir con la representación legal de los trabajadores respecto del contenido del Plan de Formación elaborado por una Empresa, siempre que ésta o la representación de los trabajadores en ella así se lo requiera.

4. Aprobar las solicitudes de los Planes de Formación Continua de carácter sectorial o de los Agrupados de Empresa y elevarlos para su financiación a la Comisión Paritaria Estatal de Formación.

5. Tramitar y elevar a la Comisión Paritaria Estatal de Formación los Planes de Formación Continua de las Empresas de más de doscientos trabajadores.

6. Administrar y distribuir los fondos disponibles para la financiación de las acciones de la Formación Continua en el sector. La Comisión sectorial podrá establecer prioridades respecto a la financiación de los Planes Subsectoriales de Formación atendiendo a criterios de proporcionalidad, volumen de empleo, aportación a la Seguridad Social y nivel medio de cualificación de las personas ocupadas en los distintos ámbitos.

7. Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades de formación profesional en el sector. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible en los Ministerios, especialmente, de Trabajo, Educación y Ciencia y Agricultura, Pesca y Alimentación, así como los resultados del Estudio Sectorial realizado por el INEM con la participación del sector.

8. Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto a los temas de su competencia.

9. Ejecutar los acuerdos de la Comisión Paritaria Estatal de Formación Continua y de la Comisión Tripartita Nacional.

10. Promover el ente jurídico de composición paritaria, de ámbito nacional, con capacidad jurídica y de obrar, cuyo objeto sea, entre otros, el fomento de la formación profesional en el Sector de las Industrias de Alimentación y Bebidas.

La Comisión Paritaria Sectorial se constituirá en órgano de gobierno de este ente jurídico de composición paritaria, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Tripartito en materia de Formación Continua de los trabajadores ocupados (artículo 3.º).

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

12. Fomentar iniciativas para la realización de planes sectoriales de interés común para todas las industrias del sector.

13. Realizar una Memoria anual sobre la aplicación de este acuerdo bipartito de formación continua en el sector de las industrias de alimentación y bebidas.

14. Y cuantas sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.

Art. 8.º Tramitación de los Planes de Formación.

Planes de Formación de Empresa.—Las Empresas que deseen financiar con cargo a este Acuerdo su Plan de Formación deberán:

a) Establecer el periodo de duración del Plan que, con carácter general será anual. Sólo se podrán autorizar planes plurianuales cuando concurren circunstancias específicas que deberán justificarse ante la Comisión Paritaria Sectorial.

b) Someter el plan a información de la representación legal de los trabajadores, a quien se 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 categoría/grupos profesionales a los que afecte dicho Plan.

Medios pedagógicos y lugares donde impartir el plan.

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 trabajadores.

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

b) Presentar el Plan de Formación a la Comisión Paritaria Sectorial para que ésta lo tramite y eleve a la Comisión Paritaria Estatal quien debe aprobar su financiación.

c) 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 Paritaria Sectorial en los términos en que reglamentariamente se disponga. De dicho informe se dará traslado a la Comisión Paritaria estatal.

Art. 9.º Planes de Formación Agrupados.

a) Los planes agrupados habrán de presentarse, en el modelo que se acuerde, para su aprobación ante la Comisión Paritaria Sectorial.

b) La Comisión Paritaria Sectorial, en su caso, dará traslado de la aprobación del Plan Agrupado a la Comisión Paritaria 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.

Art. 10. Planes de Formación Sectoriales.—A los efectos de su tramitación los Planes Sectoriales seguirán el mismo procedimiento contemplado en el artículo anterior referido a los Planes de Formación Agrupados.

Art. 11. Permisos individuales de formación.—A los efectos previstos en este Acuerdo, las organizaciones firmantes establecen un régimen de permisos individuales de formación en los siguientes términos:

1. Ambito objetivo.

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

a) No estar incluidas en el plan de formación de las Empresas 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. Ambito 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, períodos 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.

La Comisión Paritaria Sectorial, de conformidad con los criterios establecidos por la Comisión Paritaria Estatal de Formación Continua, determinará el porcentaje de trabajadores que, de modo simultáneo, podrán ejercitar el derecho al permiso individual de formación en relación con la plantilla o las categorías/grupos profesionales de las empresas.

En caso de denegación de la solicitud por parte de la Empresa, aquella 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 Paritaria Estatal de Formación Continua a efectos de la concesión de la financiación del permiso. De la solicitud se informará a la Comisión Paritaria Sectorial.

Si esta 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 período correspondiente, serán financiadas a través de la Comisión Paritaria Estatal de Formación Continua.

Art. 12. Naturaleza del acuerdo.—1. Lo pactado en este Acuerdo sectorial tendrá la naturaleza conferida por el artículo 83.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los acuerdos sobre materias concretas. En consecuencia, este Acuerdo sectorial no necesitará ser insertado en los respectivos convenios para que sea de aplicación general al sector de las industrias de alimentación y bebidas.

2. No obstante lo señalado en el apartado anterior a efectos de impulsar la implementación de lo allí estipulado, las Asociaciones y Entidades vinculadas a las Federaciones de Alimentación y Bebidas de UGT y de CC. OO., así como a la FIAB, podrán aportar los oportunos criterios y planteamientos a través de sus respectivas Secretarías Generales.

11328 RESOLUCION de 15 de abril de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del IX Convenio Colectivo de la Empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IX Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9005462), que fue suscrito con fecha 17 de marzo de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los Comités y Delegados de Personal de la misma en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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: