

3. Las faltas muy graves serán castigadas con alguna de las siguientes sanciones:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta tres años.
- Despido.

Disposición adicional primera.

Con motivo de la derogación de la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante y para cubrir los posibles vacíos de cobertura que se puedan producir como consecuencia de la pérdida de vigencia de la misma, en el Convenio Colectivo de Flota serán de aplicación las disposiciones previstas en dicha O.T.M.M. hasta que la empresa y el/los sindicato/s lleguen a un acuerdo para sustanciar dichos vacíos de cobertura.

En todo caso, la supletoriedad sólo regirá por conglobamiento, y teniendo en cuenta bloques temáticos homogéneos de materias.

Disposición adicional segunda.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio y en especial las referidas a tiempo de trabajo y descanso, podrán variarse por acuerdo de la comisión paritaria en caso de iniciarse la explotación de nuevas líneas y en función de las necesidades operativas de ese nuevo servicio.

Disposición adicional tercera.

A partir de mes de enero de 2002 se estudiará por la Comisión paritaria la posible creación de un fondo social para la concesión de anticipos especiales a los trabajadores, así como la posible revisión y mejora de los beneficios sociales regulados en los artículos 26 y siguientes del presente Convenio.

### ANEXO ÚNICO

Tabla salarial año 2001

Categoría	Sueldo base mensual — Pesetas	Sueldo anual — Pesetas
Capitán .....	431.507	6.041.092
Jefe Máquinas .....	431.507	6.041.092
Oficial Puente .....	333.573	4.670.028
Oficial Máquinas .....	333.573	4.670.028
Contramaestre .....	212.977	2.981.674
Marinero .....	205.622	2.878.713
Jefe Cabina .....	185.274	2.593.839
Azafata-Camarero .....	171.634	2.402.882

**14008** RESOLUCIÓN de 28 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acta de fecha 9 de mayo de 2001 donde se contienen los acuerdos de revisión del Convenio Colectivo del Grupo Fimestic.

Visto el texto del acta de fecha 9 de mayo de 2001 donde se contienen los acuerdos de revisión del Convenio Colectivo del Grupo Fimestic (código de Convenio número 9011573), acuerdos suscritos, de una parte, por los designados por la Dirección del grupo en representación del mismo y, de otra, por el Comité Intercentros en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 28 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### ACTA DE REVISIÓN CONVENIO COLECTIVO GRUPO FIMESTIC

Representación empresarial:

Don Jean Deullin.  
Don Fernando Borrás.  
Don Antonio Giraldo.  
Don Luis Pascual.

Representación del Comité Intercentros:

Don Vicente Saavedra.  
Doña Pilar Benavente.  
Don Rafael Benjumea.  
Doña María Jesús Sánchez.  
Doña Julia Ruiz.  
Doña Mónica Freijo.  
Doña Pilar Ivars.  
Doña Luisa Pinto.  
Don Manuel Gómez.  
Doña Marta Rubio.  
Don Enrique del Olmo.

En Madrid a 9 de mayo de 2001. Reunidas las partes reflejadas al margen de este Acta, que representan al 100 por 100 de la Comisión Negociadora de la revisión del Convenio Colectivo de las empresas que componen Grupo Fimestic han llegado a los siguientes acuerdos:

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones varias

- El artículo 3 queda como sigue:

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo, sea cual fuere su fecha de publicación, entra en vigor a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre del año 2003 salvo, para aquellas materias en las que expresamente se indique otra fecha de aplicación.

- Se modifica el artículo 5 quedando como sigue:

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del Convenio Colectivo podrá hacerse por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores y deberá realizarse por escrito en el que constaran los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

La denuncia se efectuará con arreglo al párrafo anterior y se dará traslado a la otra parte legitimada antes del último mes de vigencia del Convenio Colectivo.

Denunciado el Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio su contenido normativo.

#### CAPÍTULO III

##### Horarios y permisos

- El artículo 15 referido a la jornada laboral queda de la siguiente manera:

La jornada laboral se establece en mil setecientos treinta y cuatro horas anuales de trabajo efectivo. La distribución de esta jornada se ajustará a cada centro de trabajo, reflejando los horarios concretos en el correspondiente calendario laboral, sobre la base de los horarios fijos reflejados en los artículos 16 y 17.

- El artículo 20 referido a las vacaciones queda como sigue:

Artículo 20. *Vacaciones.*

1. El personal disfrutará de unas vacaciones retribuidas de una duración de treinta y un días laborales, en el cómputo de los días de vacaciones se excluyen los sábados, domingos y festivos para el personal de jornada normal, y los descansos, según cuadrante para el personal de turnos.

Se establecen tres períodos para el disfrute de las vacaciones. El período de mayor duración de las vacaciones deberá de ser en período estival,

durante los meses de julio, agosto y septiembre y dicho periodo tendrá una duración no inferior a quince días ni superior a veinte días laborables. Los otros dos periodos restantes deberán tener una duración mínima de cinco días laborables.

2. En cada centro de trabajo, y como máximo antes del 15 de abril, se confeccionará el calendario de vacaciones. La planificación de las vacaciones se fijará sobre la base de la previsión efectuada por el Responsable directo del colaborador y en función de las necesidades del propio servicio, procurando aunar estos intereses a los del colaborador, de tal manera que quede asegurado el correcto desarrollo del trabajo en cada servicio.

Se resolverán las colisiones que puedan producirse sobre el periodo de vacaciones entre dos o más empleados aplicando el sistema rotativo para su disfrute.

Se establece la posibilidad de disfrutar en enero las vacaciones restantes correspondientes al año inmediatamente anterior.

3. Las vacaciones se devengarán del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año de disfrute, no obstante se podrán anticipar vacaciones del siguiente ejercicio, con el límite máximo de las devengadas en cada momento, efectuando el cálculo del devengo sobre el año natural.

3) El artículo 21 referido a los permisos retribuidos se adapta a lo reflejado en el Estatuto de los Trabajadores quedando de la siguiente forma:

#### Artículo 21. *Permisos retribuidos.*

El empleado previo aviso y justificación podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y durante los periodos de tiempo que a continuación se exponen:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio que podrán disfrutarse ininterrumpidamente con las vacaciones anuales correspondientes.

b) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto el tiempo indispensable.

c) En el caso de alumbramiento del cónyuge o pareja legalmente reconocida del empleado, dos días naturales si es en la misma localidad, si es distinta localidad cuatro días naturales.

d) En caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica o accidente de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días naturales y en caso de desplazamiento cuatro días naturales.

e) Por fallecimiento de cualquiera de los familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días naturales y en caso de desplazamiento cuatro días naturales.

f) Los empleados, por alimentación de un hijo de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir

en dos fracciones de media hora cada una. El empleado, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal de media hora con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser ejercido por el empleado, siempre que se demuestre que no es utilizado por el otro cónyuge o pareja legalmente reconocida, a un mismo tiempo.

g) Un día por traslado del domicilio habitual.

h) Matrimonios de hermanos o hijos de uno u otro cónyuge o pareja legalmente reconocida, las horas que coincidan con la celebración de dicha ceremonia.

i) El tiempo indispensable para visitas médicas.

j) El tiempo indispensable para realizar exámenes finales, parciales o de aptitud para la obtención de un título tanto académico como profesional en centros oficiales o privados.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes señalados en el artículo 37 d) del Estatuto de los Trabajadores.

l) Por gestación de la mujer trabajadora, dieciséis semanas, distribuyéndose dicho periodo a elección de la misma, de acuerdo con la normativa vigente.

m) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por la ley.

n) En las celebraciones de carácter familiar extraordinario, el personal a turnos, avisando con una antelación mínima de quince días, podrá disfrutar de hasta una jornada de permiso siendo sustituido por otro compañero, no generándose en ningún caso horas extraordinarias por este motivo, compensándose esta sustitución obligatoriamente por descanso con el sustituto en un día análogo.

## CAPÍTULO IV

### Estructura salarial

1) El artículo 23, apartado 2, queda redactado como sigue:

La cuantía anual de los salarios base para los años 2001, 2002 y 2003 será la que figura por niveles en la tabla adjunta.

Excepcionalmente y con carácter retroactivo a 1 de enero de 2001 se aplicarán los siguientes porcentajes sobre el salario base de 2000:

Para los niveles de Técnico D hasta Director C el incremento será de un 3 por 100.

Para los niveles Auxiliar A hasta Técnico C será de un 4 por 100.

Niveles	S.B. 2000	S.B. mayo 2001	S.B. junio 2001	S.B. noviembre 2001	S.B. 2001	S.B. 2002	S.B. 2003
Dir. C .....	5.852.133	6.027.697	6.320.304	7.198.124	7.198.124	7.414.068	7.636.490
Dir. B .....	5.852.133	6.027.697	6.320.304	6.612.911	6.612.911	6.811.298	7.015.637
Dir. A .....	4.683.890	4.824.407	5.058.602	5.761.185	5.761.185	5.934.021	6.112.041
Jefe C .....	4.421.613	4.554.262	4.775.342	4.996.423	4.996.423	5.146.315	5.300.705
Jefe B .....	3.993.714	4.113.526	4.313.211	4.512.897	4.512.897	4.648.284	4.787.732
Jefe A .....	3.565.817	3.672.792	3.851.083	4.029.374	4.029.374	4.150.255	4.274.763
Tec. D .....	2.968.330	3.057.380	3.205.797	3.354.213	3.354.213	3.454.840	3.558.485
Tec. C .....	2.629.093	2.734.257	2.734.257	2.734.257	2.734.257	2.829.956	2.943.154
Tec. B .....	2.374.665	2.469.651	2.469.651	2.469.651	2.469.651	2.556.089	2.658.332
Tec. A .....	2.120.236	2.205.045	2.205.045	2.205.045	2.205.045	2.282.222	2.373.511
Adm. B .....	2.018.567	2.099.310	2.099.310	2.099.310	2.099.310	2.172.785	2.259.697
Adm. A .....	1.930.802	2.008.034	2.008.034	2.008.034	2.008.034	2.078.316	2.161.448
Aux. B .....	1.843.040	1.916.761	1.916.761	1.916.761	1.916.761	1.983.848	2.063.202
Aux. A .....	1.755.276	1.825.487	1.825.487	1.825.487	1.825.487	1.889.379	1.964.955

La tabla anterior en euros sería la siguiente:

Niveles	S.B. 2000	S.B. mayo 2001	S.B. junio 2001	S.B. noviembre 2001	S.B. 2001	S.B. 2002	S.B. 2003
Dir. C .....	35.172,03	36.227,19	37.985,79	43.261,60	43.261,60	44.559,44	45.896,23
Dir. B .....	35.172,03	36.227,19	37.985,79	39.744,39	39.744,39	40.936,72	42.164,83
Dir. A .....	28.150,75	28.995,27	30.402,81	34.625,42	34.625,42	35.664,18	36.734,11
Jefe C .....	26.574,43	27.371,66	28.700,38	30.029,11	30.029,11	30.929,98	31.857,88
Jefe B .....	24.002,71	24.722,79	25.922,92	27.123,06	27.123,06	27.936,75	28.774,85

Niveles	S.B. 2000	S.B. mayo 2001	S.B. junio 2001	S.B. noviembre 2001	S.B. 2001	S.B. 2002	S.B. 2003
Jefe A .....	21.430,99	22.073,92	23.145,47	24.217,02	24.217,02	24.943,53	25.691,84
Tec. D .....	17.840,02	18.375,23	19.267,23	20.159,23	20.159,23	20.764,00	21.386,92
Tec. C .....	15.801,17	16.433,21	16.433,21	16.433,21	16.433,21	17.090,54	17.774,16
Tec. B .....	14.272,02	14.842,90	14.842,90	14.842,90	14.842,90	15.436,62	16.054,08
Tec. A .....	12.742,87	13.252,59	13.252,59	13.252,59	13.252,59	13.782,69	14.334,00
Adm. B .....	12.131,83	12.617,10	12.617,10	12.617,10	12.617,10	13.121,79	13.646,66
Adm. A .....	11.604,36	12.068,53	12.068,53	12.068,53	12.068,53	12.551,27	13.053,32
Aux. B .....	11.076,89	11.519,97	11.519,97	11.519,97	11.519,97	11.980,77	12.460,00
Aux. A .....	10.549,42	10.971,40	10.971,40	10.971,40	10.971,40	11.410,26	11.866,67

2) En el artículo 24 se modifican los apartados referidos al bonus de 2001:

El bonus de 2001 se percibirá de una sola vez en el mes de enero de 2002 y estará en función del resultado bruto de explotación del año 2001. Este bonus lo percibirán todos aquellos colaboradores que estén en plantilla a 31 de enero del 2002 y se hayan incorporado antes del 30 de junio de 2001 y estará referido al salario bruto que estuvieran percibiendo en diciembre de 2000. Aquellas personas que cambien de grupo profesional a lo largo de los seis primeros meses del año 2001 percibirán la parte proporcional de su nuevo grupo.

Las personas que se incorporen a las distintas empresas del grupo entre el 31 de diciembre de 2000 y el 30 de junio de 2001 tendrán como referencia el salario que a 31 de diciembre de 2000 tuvieran asignado los puestos de su nivel de contratación y percibirán la parte del bonus proporcional al tiempo transcurrido desde su incorporación.

A continuación reflejamos la tabla de aplicación del bonus para 2001 que afecta al personal de cada una de las sociedades que componen Grupo Fimestic («Banco Fimestic, Sociedad Anónima», Fimestic Gestión A.I.E., Fimestic Servicios Informáticos A.I.E. «Fimestic Expansión, Sociedad Anónima», «Euro Crédito Establecimiento Financiero de Crédito, Sociedad Anónima», y «Sistemas Informáticos y Comunicaciones, Sociedad Anónima») en función del resultado bruto de explotación de las empresas que componen Grupo Fimestic y de los grupos profesionales.

Dicha tabla recoge los porcentajes del bonus para los distintos grupos profesionales, en función de la escala del resultado bruto de explotación.

En particular, se reflejan los porcentajes del 2 por 100 para los grupos profesionales I-II, 3,5 por 100 para el grupo profesional III y 5,5 por 100 para el grupo profesional IV sobre el resultado bruto de explotación previsto como objetivo para este año 2001.

Dichos porcentajes serán igualmente de aplicación para los resultados brutos de explotación que se prevean como objetivos para los años 2002 y 2003. En consecuencia la escala del R.B.E. de la tabla del bonus se actualizará en función de dichos objetivos.

Escala R.B.E.	Grupos profesionales		
	I-II	III	IV
6.530<R<6.590	0,5	0	0
6.590<R<6.650	1	1	0
6.650<R<6.710	1,5	2	3
6.710<R<6.750	2	3,5	5,5
6.750<R<6.830	2,5	4	6
6.830<R<6.910	3	4,5	7
6.910<R<6.990	3	5	8
6.990<R<7.070	3,5	5,5	9
7.070<R<7.150	3,5	6	10
7.150<R<7.230	4	7	11
R>7.230	4	8	12

3) El artículo 25 queda como sigue:

Artículo 25. *Participación en beneficios.*

El porcentaje del beneficio neto consolidado de explotación de Grupo Fimestic, que se destina a la participación en beneficios de los años 2001, 2002 y 2003 será del 1,20 por 100. Dicha participación en beneficios se pagará en la nómina del mes de Febrero del año siguiente a cada uno de los ejercicios a los que esta referida, y una vez que el Consejo de Administración apruebe las cuentas del año respectivo.

La cantidad resultante se repartiría entre todo el personal de las distintas empresas que constituyen Grupo Fimestic que estén en plantilla el día 30 de junio del año al que se refiere y permanezcan en plantilla a finales del mes de febrero del año siguiente. Los colaboradores que se incorporen a plantilla antes del 30 de junio del ejercicio correspondiente recibirán la parte proporcional al tiempo transcurrido desde su incorporación.

4) Se modifica el artículo 27 en cuanto al importe del plus de transporte:

La cuantía de plus de transporte se incrementará a partir del 1 enero de 2002, quedando fijada en 400 pesetas (2,40 euros).

5) Se modifica el artículo 28 en cuanto al importe de la ayuda comida:

La cuantía de ayuda comida para 2001 asciende a 1.000 pesetas (6,01 euros) a partir del 1 de mayo de 2001. A partir del 1 de enero de 2003 dicha cantidad será de 1.100 pesetas (6,61 euros).

## CAPÍTULO VI

### Excedencias y permisos especiales

El artículo 34 queda como sigue:

Artículo 34. *Excedencia voluntaria.*

Los empleados fijos con un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a cinco años ni inferior a dos, sin que el tiempo que dure tal situación sea computable a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa y procurando resolver favorablemente aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

La empresa podrá denegar la concesión de la excedencia cuando la causa de su solicitud sea la prestación de un servicio por cuenta ajena o por cuenta propia en empresas cuya actividad sea esencialmente coincidente con la de las empresas que forman parte del Grupo Fimestic.

La prestación de dichos servicios durante el periodo de excedencia implicará la extinción de la relación laboral entre el excedente y la empresa, siendo igualmente causa suficiente para denegar el reingreso, causando, en ambos casos, baja en la empresa.

Para poder acogerse a otra excedencia voluntaria, el empleado deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio ininterrumpido en la empresa contados a partir de la fecha de su reincorporación.

## CAPÍTULO VII

### Beneficios sociales

1) Se modifica el artículo 38 en cuanto al importe del seguro de vida:

El importe del seguro de vida que la empresa tiene con cada uno de los empleados queda fijado en 2.500.000 pesetas (15.025,30 euros) a partir de mayo de 2001.

2) Se añade un artículo, el 38.B), referido a la asistencia sanitaria:

Artículo 38.B) *Asistencia sanitaria.*

Las empresas que componen Grupo Fimestic, suscribirán una póliza colectiva de asistencia sanitaria a la cual se podrán adherir voluntaria-

mente los empleados de las mismas que tengan un año de antigüedad en la empresa.

3) Se modifica el artículo 39 en cuanto al importe destinado a becas:

La cuantía destinada a becas para los años 2001, 2002 y 2003 será de 1.500.000 pesetas (9.015,18 euros).

4) Se modifica el artículo 40 en cuanto al importe de los anticipos:

El límite establecido para las solicitudes de anticipos asciende a 700.000 pesetas (4.207,08 euros) a partir del 1 de enero de 2003.

5) Se modifica los importes del artículo 43 sobre la ayuda estudios hijos:

Las cuantías anuales de ayuda a hijos para el año 2002 quedan fijadas en las siguientes cantidades:

De cero a cuatro años: 30.000 pesetas (180,30 euros).

De cinco a diecisiete años: 35.000 pesetas (210,35 euros).

Los abajo firmantes manifiestan que la presente acta de revisión del Convenio Colectivo recoge todos los acuerdos alcanzados por las partes modificando los artículos del Convenio aquí recogidos, y permaneciendo inalterado el resto de su articulado.

**14009** *RESOLUCIÓN de 28 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige errores de la de 7 de mayo de 2001, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería.*

Advertido error en el texto de Convenio Colectivo Estatal de Jardinería, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 7 de mayo de 2001, en el «Boletín Oficial del Estado» número 126, de 26 de mayo de 2001,

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación del citado error.

En la página 18636, a continuación del anexo III, ha de publicarse el anexo IV.

Madrid, 28 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO ESTATAL DE JARDINERÍA 2000/2001/2002 Y 2003

##### ANEXO 4

TABLA DE VINCULACIÓN Y ANTIGÜEDAD 2001

	Categoría					
	Personal of. manuales		Personal administrativo		Personal técnico	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
2 años ...	2.794	16,79	3.028	18,20	3.857	23,18
6 años ...	7.748	46,57	8.365	50,27	10.614	63,79
10 años ..	13.560	81,50	14.633	87,95	18.572	111,62
14 años ..	19.377	116,46	20.905	125,64	26.532	159,46
18 años ..	24.279	145,92	26.276	157,92	33.418	200,85
20 años ..	29.190	175,44	32.466	195,12	40.216	241,70
22 años ..	30.995	186,28	33.447	201,02	42.445	255,10
24 años ..	37.899	227,78	40.872	245,65	48.796	293,27
26 años ..	42.595	256,00	45.944	276,13	58.817	353,50
28 años ..	46.493	279,43	50.175	301,56	63.678	382,71

**14010** *RESOLUCIÓN de 28 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector de Enseñanza Privada, suscrito el día 13 de junio de 2001 en desarrollo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.*

Visto el contenido del III Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector de Enseñanza Privada, suscrito el día 13 de junio de 2001

en desarrollo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» 23 de febrero), acuerdo alcanzado de una parte por las asociaciones empresariales ACADE y CECE en representación de las empresas del sector, y de otra parte, por las organizaciones sindicales CC. OO., U.S.O., FETE-UGT, FSIE y CIG, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 28 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### III ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA PARA EL SECTOR DE ENSEÑANZA PRIVADA

##### Exposición de motivos

La formación profesional continua ha venido siendo objeto de constante preocupación por las organizaciones sindicales y empresariales, tanto por carácter general como en el sector de enseñanza privada.

Al finalizar la vigencia del II Acuerdo Sectorial Estatal Nacional de Formación Continua en el ámbito del Estado, las organizaciones firmantes consideran que han venido contribuyendo decisivamente a que la Formación sea un aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social, y de la mejora de la cualificación de las trabajadoras y de los trabajadores.

Los resultados obtenidos animan a continuar en este esfuerzo. La formación continua es hoy una realidad consolidada y extendida en este sector, sus empresas y sus trabajadoras y trabajadores; tarea en la que ha desarrollado un papel trascendente la fundación para la formación continua-FORCEM.

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

El III Acuerdo Nacional de Formación Continua también quiere reforzar la formación de demanda, porque así se mejorará la calidad de la formación y el rigor de su ejecución, aunque también mantener la formación de oferta de planes intersectoriales que trasciendan el ámbito sectorial, los cuales pueden cubrir transversalmente las necesidades del tejido productivo español, en consonancia con las directrices europeas.

Por ello las organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de mantener el esfuerzo ya realizado en materia de formación continua, como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de las empresas del sector, suscriben este nuevo Acuerdo Sectorial Estatal sobre Formación Continua en el ámbito de las empresas de Enseñanza Privada al amparo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 2000, y como desarrollo del mismo en el referido ámbito.

##### Artículo 1. Naturaleza del Acuerdo.

1. El presente Acuerdo Nacional de Formación Continua del Sector de Enseñanza Privada se suscribe para desarrollar el III Acuerdo Nacional de Formación Continua (en adelante III ANFC), firmado el 19 de diciembre de 2000 («Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero de 2001) por CEOE y CEPYME, por un lado, y las centrales sindicales UGT, CC. OO. y CIG, por otro.

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

##### Artículo 2. Concepto de formación continua.

A los efectos del presente Acuerdo, se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empre-